



**BERTUCCINI**

STUDIO LEGALE

Via Ugo Bassi, 15 - 40121 Bologna - Tel/Fax 0514844983  
bertuccini@bertuccinistudiolegale.it - Associato AGI - www.giuslavoristi.it  
www.bertuccinistudiolegale.it

## **TRIBUNALE DI BOLOGNA**

### **SEZIONE LAVORO**

§§

Nella causa RGL n. 468/2018, Giudice Dott.ssa M.L. Pugliese, promossa da:

**O. V.** - *ricorrente* - (Avv. /)

*contro*

### **A. SOCIETÀ' COOPERATIVA**

- *resistente* - (Avv. *Alessandro Bertuccini*)

### **MEMORIA DI COSTITUZIONE**

Per **A. SOCIETÀ' COOPERATIVA**, con sede in / (BO), via / C.F. /, rappresentata e difesa, come da procura redatta su foglio separato e depositata telematicamente unitamente al presente atto, rilasciata dal legale rappresentante F., nato a /, C.F. /, dall'Avv. Alessandro Bertuccini, C.F. BRTLSN76C18H294P, del Foro di Bologna, e domiciliata presso il suo studio, sito in Bologna, via Ugo Bassi n. 15, il quale dichiara di voler ricevere le comunicazioni di cancelleria presso l'indirizzo pec *avv.bertuccini@ordineavvocatibopec.it*

### **PREMESSO CHE**

### **IN FATTO**

1. La convenuta **A. SOCIETÀ' COOPERATIVA** (d'ora in poi **A.**), aderente alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue e soggetta a certificazione da parte dei competenti Enti ai sensi dell'art. 4 d.vo n. 220/2000, si occupa di movimentazione merci e logistica, ed in particolare degli allestimenti su scaffale di derrate alimentari e altri prodotti per la grande distribuzione, nonché delle connesse attività operative di logistica e magazzino.
2. La ricorrente era assunta con contratto di lavoro subordinato *part-time* con

decorrenza dal 1/3/2010, previa sua ammissione a socio (vds domanda di ammissione a socio, **doc. 1**), ed inquadrata come operaio di 5° livello CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, con mansioni di operaio movimentatore.

3. L'orario di lavoro, per n. 20 ore settimanali, era articolato in turni di n. 5 ore ciascuno, distribuite in n. 4 giornate lavorative (martedì, mercoledì, venerdì e sabato e domenica).
4. Alla lavoratrice non è mai stato richiesto di sostenere un ingente monte di ore di lavoro supplementare (ad es., in tutto il 2016 ella risulta aver sostenuto complessivamente n. 21,5 ore oltre il normale orario di lavoro).
5. Nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro la sig.ra O. è sempre stata adibita a mansioni compatibili con l'inquadramento assegnato e con le proprie condizioni di salute, nel pieno rispetto delle indicazioni del MC, svolgendo attività di allestimento delle merci nelle aree vendita dei supermercati cui era addetta nell'ambito del contratto di appalto in essere per il servizio di allestimento presso i punti vendita della committenza.
6. Il contratto d'appalto prevede che il servizio di allestimento si svolga, per ovvie ragioni, in predeterminate fasce orarie di chiusura del p.v. (dalle 21,00 alle 00,30-02,30 a seconda del giorno della settimana), ed i relativi corrispettivi sono determinati sulla base di indici di produttività espressi per numero di colli movimentati per ora.
7. Presso il Centro / in / (presso cui la ricorrente era addetta sin dall'assunzione) per ciascun turno di lavoro sono previsti n. 8/9 addetti all'allestimento nelle giornate di maggior approvvigionamento merci, e n. 4 addetti nelle altre giornate.
8. Per ogni turno di lavoro gli addetti devono mediamente movimentare (ma la quantità e tipologia é sempre variabile, in relazione alle richieste della committente) n. 50 colli/ora, da allestire nelle varie corsie.

9. Tipologia e quantità dei prodotti da allestire sono determinati di volta in volta dalla committenza (esercitante il punto vendita) a seconda dell'andamento delle vendite e dunque delle esigenze di rifornimento degli scaffali: non tutti i giorni vengono riforniti tutti i tipi di prodotti (presso il p.v. in parola, ad es., la profumeria viene solitamente allestita in non più di n. 4 giorni a settimana: il lunedì, mercoledì venerdì e sabato), e non tutti i giorni giungono gli stessi quantitativi dell'uno e prodotto (profumeria, merendine, detersivi ecc...), sicché non è possibile assegnare in maniera esclusiva questo o quell'altro lavoratore ad una singola categoria di prodotti, dal momento che si rischierebbe di non avere compiti da assegnare a copertura dell'orario di lavoro.
10. I prodotti giungono presso il punto vendita confezionati in pallet (o bancali) di merce che, al fine di facilitare il loro allestimento, è già suddivisa per categoria merceologica, in modo da facilitarne la sistemazione.
11. I bancali vengono condotti e lasciati, a seconda della tipologia di prodotto, nella corrispondente zona/corsia del punto vendita tramite transpallet (**doc. 2**, attività che occupa solo una minima parte del tempo/lavoro), e qui sta agli allestitori (in numero di uno per corsia) di prelevare i vari colli (ciascuno solitamente contenente più confezioni di prodotto) di vario volume e peso, e portarli lungo la corsia, in corrispondenza della collocazione richiesta per il singolo prodotto.
12. Questa operazione viene svolta, a seconda delle caratteristiche del caso, o movimentando manualmente i singoli cartoni di merce (eventualmente con l'ausilio di carrelli messi a disposizione dalla Committente), ovvero trasportando il pallet lungo la corsia tramite transpallet.
13. L'allestitore deve quindi, posizionato il cartone di merce – in base all'altezza dello scaffale cui è destinata - a terra o sull'apposito ripiano della scaletta (ovvero sul carrello o pianella), prelevare le singole confezioni e collocarle nel ripiano

corrispondente (**doc. 2 bis**).

14. Le suddette operazioni sono state oggetto di dettagliata valutazione del rischio nell'apposito DVR Allestimenti (**doc. 3 e 3 bis**), e sulle corrette modalità di loro svolgimento e di utilizzo delle attrezzature messe a disposizione (tra cui la scaletta) è stata effettuata apposita attività informativa e formativa per i lavoratori, compresa la ricorrente (**doc. 4**).
15. La collocazione finale dei prodotti (nell'una o altra corsia, e all'interno di queste, sull'uno o sull'altro ripiano) viene decisa dalla committenza e può variare con una certa frequenza (non sempre il prodotto X viene posizionato sullo stesso scaffale Y).
16. È ancora il caso di precisare che A. ha sempre fornito ai propri dipendenti gli appositi dispositivi di protezione individuale previsti per lo svolgimento della mansione (**doc. 5**: vestiario, calzature e guanti anti-taglio) e questi sono stati costantemente utilizzati dai propri lavoratori.
17. In data 20/1/2013, al termine del servizio la ricorrente si recava al P.S., dichiarando di essersi infortunata sul lavoro durante il sollevamento di pacchi di sale, con prognosi di n. 6 giorni, dal 20 al 26/1.
18. Successivamente, l'INAIL comunicava il provvedimento di rigetto di riconoscimento dell'infortunio in quanto *“l'evento che ha determinato l'inabilità temporanea assoluta al lavoro non dipende da causa violenta, ma da malattia comune”* (**doc. 6**).
19. Non risulta che la lavoratrice abbia impugnato giudizialmente il suddetto provvedimento INAIL.
20. Successivamente, in data 23/9/2014, in occasione della visita periodica di idoneità alla mansione, il Medico competente dott.ssa I valutava la sig.ra O. idonea con la seguente limitazione: *“la dipendente deve evitare il sollevamento di carichi al di*

sopra della linea delle spalle".

21. Al fine di dare esecuzione alle limitazioni impartite dal Medico Competente, A. interveniva con una modifica nell'organizzazione del lavoro, dando indicazioni affinché, tramite una redistribuzione del lavoro tra gli addetti e la messa a disposizione di un'apposita scaletta, fosse evitato alla lavoratrice di compiere operazioni di prelievo o scaffalamento tali da imporle la movimentazione di merce ad altezza superiore alle spalle (la circostanza è confermata da controparte, al cap. 6 pag. 4 del ricorso).
22. Dal maggio 2015, a seguito di una riorganizzazione del lavoro nell'ottica di una migliore ottimizzazione ed efficienza delle proprie risorse, A. richiedeva espressamente una maggior rotazione dei propri addetti nei vari reparti, e ciò anzitutto per evitare disguidi o rallentamenti del lavoro nel caso di assenza dell'uno o l'altro operatore.
23. Ciò aveva in seguito comportato anche per la ricorrente l'esser adibita all'allestimento di tutti i reparti, fermi sempre restando gli accorgimenti adottati al fine di rendere la mansione compatibile con le prescrizioni del MC.
24. Nemmeno in questo periodo mai nessuna doglianza è giunta dalla ricorrente con riguardo ad una eventuale incompatibilità delle mansioni svolte con le prescrizioni impartite dal MC.
25. In data 14/11/2016, in occasione della biennale visita periodica di idoneità alla mansione, il Medico Competente, ora dott.ssa Z., confermava il giudizio espresso dalla precedente collega e valutava la sig.ra O. idonea con identica limitazione: "la dipendente deve evitare il sollevamento di carichi al di sopra della linea delle spalle" (doc. 7).
26. Nel dicembre 2016 la ricorrente richiedeva il riconoscimento di malattia professionale all'INAIL, in relazione ad una tendinopatia suppostamente

ricollegabile alla tipologia di mansione svolta, in particolare a “movimenti ripetitivi ed elevazione arti superiori” (doc. 10 c/p): l’Istituto rigettava tale domanda – tanto in prima istanza che a seguito di esame collegiale – in quanto riteneva “il rischio lavorativo cui è stato esposto non idoneo per intensità e durata a provocare la malattia denunciata”.

27. Non risulta che la lavoratrice abbia impugnato giudizialmente il suddetto provvedimento INAIL.
28. Nemmeno in questo periodo A. ha mai ricevuto segnalazioni relative ad un supposto mancato rispetto delle limitazioni impartite dal Medico Competente nei confronti della ricorrente: in particolare non risulta mai pervenuta la missiva datata 21/1/2017 che controparte allega al doc. 12 (la quale comunque non contiene affatto, come erroneamente ritenuto dal dott. F – vds p. 6 doc. 32 c/p – una richiesta di nuova visita di idoneità alla mansione).
29. Solo per completezza sul punto, si evidenzia che nemmeno il doc. 11 di controparte (e-mail O.-P.) riporta alcuna contestazione in ordine alla presunta trasgressione delle prescrizioni del MC (avendo ad oggetto principalmente – a quanto pare – un dissidio in essere con altra collega), qui rinvenendosi solo una generica doglianza della ricorrente in ordine allo stress fisico asseritamene derivante dall’affrontare “*movimenti ripetitivi ed altamente innaturali durante l’allestimento degli scaffali*”.
30. In data 8/2/2017, la ricorrente durante il turno lavorativo, **lamentava un forte dolore alla “pancia”, all’inguine ed alla gamba destra** (vds denuncia di infortunio, doc. 8), e richiedeva l’intervento di personale medico per recarsi al Pronto Soccorso di /; qui le veniva diagnosticato “dolore al fianco destro, a verosimile genesi muscolare” con prognosi di n. 5 giorni, dal 9 al 13/2.
31. Tre giorni dopo, in data 11/02/2017, la ricorrente si presentava nuovamente al Pronto Soccorso, dove le veniva diagnosticato un “trauma distorsivo ginocchio dx”

*con distacco parcellare spina tibiale mediale*” con prognosi di n. 21 giorni.

32. Il datore di lavoro non riteneva attendibile il nesso causale tra attività lavorativa ed il denunciato infortunio (doc. 9) e INAIL definiva negativamente la pratica di infortunio “per mancanza di documentazione valida”: invero, nuova patologia traumatica (diagnosticata solo in data 11.2) pare incompatibile con quanto riferito dalla stessa lavoratrice, sia al momento dell’abbandono del posto di lavoro che allo stesso personale medico (vds verbale accesso PS), parendo invero più verosimilmente da ricondurre ad un trauma violento verificatosi in altro luogo o circostanza.
33. Rientrata dal periodo di assenza dal lavoro, in data 8/6/2017, la ricorrente veniva sottoposta a visita medica dal medico competente dott.ssa Z, che emetteva giudizio di idoneità alla mansione con le seguenti limitazioni “non deve movimentare carichi al di sopra della linea delle spalle, non deve movimentare pesi maggiori di kg. 10, non deve svolgere attività su scale”.
34. A seguito del suddetto giudizio, A., in attesa di verificare la possibilità di riorganizzare il lavoro in funzione delle limitazioni impartite dal MC, così da garantire *lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa* della lavoratrice, la sospendeva dal servizio (doc. 10).
35. Successivamente, verificata l’effettiva impossibilità di una riorganizzazione del lavoro in linea con tali limitazioni, anche valutate collocazioni alternative, A. con missiva del 20/6/2017 comunicava l’intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice (doc. 11).
36. In particolare, le nuove limitazioni di ordine fisico prescritte in favore della ricorrente, sommandosi a quelle precedentemente in corso sin dal settembre 2014, avevano eliso ogni possibilità di impiego della lavoratrice nella mansione di assunzione, nonché in ogni diversa posizione disponibile in azienda.

37. Non era cioè anzitutto possibile adottare una diversa configurazione dell'organizzazione o distribuzione del lavoro che consentisse, come pure era accaduto sino al giugno 2017, di coniugare le residue capacità della lavoratrice con il disbrigo delle mansioni assegnate: se alle precedenti limitazioni di movimento (*“la dipendente deve evitare il sollevamento di carichi al di sopra della linea delle spalle”*) si era sopperito ridistribuendo le mansioni tra gli addetti (talché alla sig.ra O. non era più richiesto di prelevare i colli più alti dai bancali e le veniva sempre fornita l'apposita scaletta), con le nuove limitazioni (*no movimentazione carichi > 10kg e no uso della scala*), la lavoratrice non avrebbe più potuto nemmeno prelevare i colli più bassi dai bancali (che per la quasi totalità hanno un peso superiore a quanto prescritto), così come nemmeno avrebbe più potuto provvedere all'allestimento (essendole impedito l'uso della scala nonché la movimentazione dei carichi al di sopra della linea delle spalle: tale doppia limitazione le avrebbe impedito di raggiungere i ripiani più alti, **doc. 12**).
38. L'attività di allestimento, infatti, non poteva certamente essere limitata ai soli ripiani inferiori, non solo per ragioni di tutela della salute sia della stessa lavoratrice che dei colleghi che conseguentemente avrebbero dovuto scaffalare solo i ripiani alti, con uso di scala (esponendo l'una e gli altri all'ulteriore rischio derivante da ripetuti movimenti di flessione e piegamento e uso di scale), ma altresì per ineliminabili ragioni organizzative: i bancali di merce sono infatti suddivisi per tipologia merceologica, e non per altezza dello scaffale di destinazione dei prodotti (peraltro variabile a seconda delle indicazioni del p.v.); nemmeno sarebbe stato possibile garantire alla lavoratrice l'impiego in sole corsie destinate a prodotti più leggeri sia in quanto non riforniti tutti i giorni e sia in quanto ciò non garantiva affatto il rispetto delle prescrizioni (non è ad es. vero che nel reparto profumeria la merce si presenti sempre in colli di peso inferiore ai 10 kg, ed anche qui l'altezza



degli scaffali è incompatibile con la doppia limitazione che vieta l'uso della scala e la movimentazione sopra le spalle).

39. Ogni ragionevole modifica organizzativa ideabile in adesione alle nuove limitazioni avrebbe comportato uno stravolgimento delle attività, nonché l'impossibilità di una programmazione del lavoro, che sarebbe di fatto dovuta mutare *de die in diem*, a seconda della presenza o meno della lavoratrice in turno, della tipologia e quantità di prodotti da allestire e della collocazione di volta in volta decisa dai p.v. per i vari prodotti.
40. Sotto altro punto di vista, A. riscontrava l'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni differenti da quelle di assunzione: ogni posizione risulta oggi occupata e non si riscontrano carenze di organico.
41. Il tutto in un contesto che già vede numerosi addetti colpiti da limitazioni di ordine fisico, sebbene non altrettanto ampie: tra gli allestitori si contano oggi n. 13 addetti con limitazioni relative a al massimo carico sollevabile, o al divieto di uso delle scale, o al divieto di movimentazione al di sopra delle spalle, ovvero ancora l'uso di determinate tipologie di calzature (**doc. 13**).
42. In data 14/7/2017 veniva esperito il tentativo di conciliazione innanzi alla ITL di Bologna, che si concludeva con esito negativo (**doc. 14**).
43. In pari data, A. comunicava alla ricorrente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, specificando che il provvedimento era motivato dalla "*sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione a fronte delle limitazioni riportate nel giudizio di idoneità alla mansione, espresso in data 08/06/2017 dal Medico Competente Dott.ssa Z, per la mansione di allestitrice, non sussistendo inoltre altre collocazioni alternative disponibili anche di livello inferiore compatibili con il giudizio del medico competente*" (**doc. 15**).
44. Successivamente, con missiva del 30/8/2017, ricevuta in data 07/09/2017 (**doc. 16**),

A. comunicava alla ricorrente l'esclusione dalla qualità di socio ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale, conseguente alla risoluzione del rapporto di lavoro subordinato.

## IN DIRITTO

Il licenziamento della sig.ra O. é conseguito all'impossibilità per A. di programmare una organizzazione del lavoro che consentisse alla lavoratrice di svolgere le proprie (o differenti) mansioni in conformità con le limitazioni prescrittele nel giugno 2017, tanto che le residue capacità lavorative risultavano di fatto inutilizzabili dalla datrice di lavoro.

### **1. L'ASSERITA DISCRIMINATORIETA' DEL LICENZIAMENTO.**

Sostiene anzitutto controparte che – “*qualora la convenuta non dimostri la non proficuità*” delle residue capacità lavorative della sig.ra O. (incise dalle limitazioni poste dal MC) - il licenziamento risulterebbe (parrebbe *per ciò solo*) supportato da motivo esclusivo illecito *ex art. 1345 c.c.*, dal momento che suo esclusivo presupposto sarebbe costituito dalla malattia della dipendente (e non già dall'impossibilità di un impiego conforme alle limitazioni imposte nello svolgimento dell'attività lavorativa, come dichiarato).

Prosegue controparte ricordando che spettava al datore di lavoro di ricercare possibili forme di utilizzo delle residue capacità della lavoratrice, eventualmente adottando *ragionevoli adattamenti* all'organizzazione del lavoro, richiamando in tal senso la normativa europea e nostrana a tutela delle disabilità.

Ebbene, fermo restando che nel presente giudizio sarà possibile dare ampia prova dell'impossibilità di assegnare alla lavoratrice mansioni che fossero compatibili con le limitazioni prescrittele nonché comunque un proficuo utilizzo delle residue capacità della stessa, non si può anzitutto condividere l'equazione *ex adverso* proposta, tra il (dedotto) mancato corretto adempimento all'onere di ricollocazione (*repêchage*) così

inteso e la discriminatorietà del licenziamento.

Ciò non pare accettabile, come ha messo giustamente in rilievo **Cass. 23 gennaio 2012, n. 854**, richiamandosi ad una propria precedente decisione (**Cass. 8 ottobre 1994, n. 8237**): per la Cassazione è il lavoratore a dover provare la sussistenza del licenziamento asseritamente determinato da ragioni di discriminazione politica, religiosa o sindacale, e tale onere probatorio non è circoscritto alla dimostrazione della sola appartenenza del prestatore ad un determinato partito, o movimento religioso, o sindacato, o alla dimostrazione della mera partecipazione alle correlative attività, atteso che su quell'appartenenza o partecipazione (peraltro valutabile come elemento indiziario) la legge non fonda alcuna presunzione – né assoluta, né relativa – di licenziamento discriminatorio.

Ancor più di recente la Suprema Corte ha ribadito tale impostazione, in un caso in cui un lavoratore lamentava di aver subito una discriminazione legata all'orientamento sessuale, laddove il datore di lavoro lo aveva licenziato per giusta causa: si tratta di **Cass. 22 giugno 2016, n. 12898**, per la quale *«seppure dovesse ritenersi che non sussista la giusta causa perché il fatto fosse lecito o non grave, esso non sarebbe per ciò solo discriminatorio»*.

Nel caso che occupa, con l'impostazione proposta da controparte si finirebbe, in particolare, per pretermettere anzitutto un pur incontestato dato fattuale: le sopravvenute limitazioni di ordine fisico nell'esecuzione della mansione assegnata, che hanno (certamente e comunque) inciso negativamente sulle possibilità di rendere la prestazione lavorativa (espresse dal giudizio del MC, peraltro non sottoposto ad impugnazione né in alcun modo contestato nemmeno in questa sede).

Si vuol dire che un conto è verificare se il datore di lavoro ha o meno correttamente valutato ogni possibilità di utilizzo della prestazione residua, altro è sostenere che l'eventuale inesatto assolvimento di un tale onere *coincida* con la natura discriminatoria

dal conseguente recesso.

Ciò soprattutto in un caso come quello che occupa, nel quale per la lavoratrice (come per altri addetti) da diversi anni erano state imposte varie limitazioni all'idoneità alla mansione, le quali tuttavia – sino all'aggravamento del giugno 2017 – erano risultate compatibili con una diversa organizzazione e distribuzione del lavoro tra gli addetti.

In particolare, la sig.ra O. sin dal settembre 2014 era esonerata dallo “*sbancalare*”, al fine di evitarle movimentazioni al di sopra della linea delle spalle (e di ciò dà atto la stessa controparte).

È solo con il sopraggiungere della nuova prescrizione (che aggiungeva le ulteriori limitazioni del massimo carico di 10kg e del divieto di lavoro su scale) che A. si è trovata impossibilitata a continuare a fruire delle residue capacità della lavoratrice, incompatibili con le lavorazioni demandate.

**In sostanza la risultanza delle limitazioni via via imposte per la tutela della salute della lavoratrice ha fatto venir meno quel *minimum* di capacità fisiche costituenti “requisito essenziale e determinante” per lo svolgimento dell’attività lavorativa, ciò che esclude - anche ex art. 3 co. 5 d. vo n. 216/2003 - la natura discriminatoria del licenziamento che ne è conseguito.**

La lavoratrice si è vista infatti licenziare non in quanto affetta da patologie/limitazioni, ma in quanto le attività svolte dagli addetti di A. richiedono comunque determinate capacità e attività, non più sostenibili dalla lavoratrice, le cui le residue capacità lavorative erano quindi inutilizzabili.

**Anche dal punto di vista meramente fattuale, dunque, manca qualsivoglia connessione tra il licenziamento e la patologia di per sé considerata.**

Ne consegue che nella fattispecie che occupa in nessun caso sarà consentito di ritenere la discriminatorietà del licenziamento, e ciò prima ancora della verifica dell'effettiva impossibilità di una ricollocazione in differenti mansioni o dell'adozione di una

differente organizzazione del lavoro, sia sulla base degli incontestati pregressi adattamenti messi in atto dal datore di lavoro nel corso degli anni per venire incontro alle limitazioni della lavoratrice, e sia sulla base dell'altrettanto incontestato sopraggiungere di nuove limitazioni fisiche, di natura tale da incidere ancor più gravemente sulle possibilità di impiego della lavoratrice, le quali hanno fatto venir meno un “*requisito essenziale e determinante*” per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

§

## **2. MANCATA IMPUGNAZIONE DELLA DELIBERA DI ESCLUSIONE: CONSEGUENZE.**

Con missiva del 30.08.2017, ricevuta il 07.09.2017 (**doc.**) A. comunicava alla ricorrente la sua esclusione da socio, motivata dall'intervenuto licenziamento.

La ricorrente non ha tuttavia impugnato la delibera di esclusione (in particolare, con arbitrato entro il termine di 60 giorni ex artt. 2533 c.c. e 13 dello Statuto sociale, **doc.**).

**Ne deriva la definitività dell'esclusione dalla compagine sociale e con essa, stante la genetica connessione del rapporto societario con l'ulteriore rapporto di lavoro instauratosi con il ricorrente (in forza del disposto di cui agli artt. 5 della L 03/04/2001 n. 142, 2533 c.c. e 12 dello Statuto Sociale), la definitività della risoluzione del rapporto lavorativo.**

La mancata impugnazione di uno di tali atti secondo il regime suo proprio (nel nostro caso: impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento, e arbitrato per l'esclusione) comporta la sua inamovibilità, con i conseguenti effetti.

Peraltro, nel caso che occupa, ogni diversa soluzione equivarrebbe ad eludere l'espressa volontà che le parti hanno manifestato quanto al regime di impugnazione cui sottoporre le delibere in tema di esclusione del socio, demandate ad un giudice privato in sede di arbitrato (art. 45 Statuto).

Di conseguenza, contestare il licenziamento senza contestare parimenti anche la conseguente delibera di esclusione, pretendendo di trarre ciononostante una pronuncia ricostitutiva del rapporto di lavoro ex art. 18 St. Lav. (e dunque promuovere un'azione ex art. 1 co. 48 L. n. 92/2012), significa voler eludere le norme che disciplinano effetti e regime di impugnazione delle delibere, dal momento che la definitività ed inamovibilità dell'esclusione (e, dunque, dei suoi effetti) comporta necessariamente la definitività della risoluzione del rapporto lavorativo per espressa disposizione di legge e di Statuto: lo scioglimento del rapporto sociale per esclusione determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti.

Si vuol dire che in nessun modo potrà essere ricostituito il rapporto lavorativo e/o societario senza che sia impugnata e rimossa anche la delibera di esclusione, dal momento che – come riferito – la legge e lo Statuto ricollegano espressamente ed immancabilmente al venir meno del rapporto sociale (effetto tipico della delibera di esclusione), anche la risoluzione del rapporto lavorativo.

Diversamente, l'accoglimento delle avverse domande porterebbe alla inaccettabile soluzione o di ritenere esperibili di fatto mezzi di impugnazione della delibera societaria diversi da quelli indicati dalla legge e dalle parti (segnatamente, la mera impugnazione del licenziamento quale atto separato), ovvero di contemplare l'esistenza di una delibera societaria di esclusione valida ma di fatto priva di effetto.

Al riguardo la **Suprema Corte, Sezione Lavoro, con sentenza, 12-02-2015, n. 2802** (resa in fattispecie in cui però era stata impugnata tanto la delibera di esclusione che il separato atto di licenziamento, ove la delibera di esclusione da socia era poi stata ritenuta legittima): “*non si può mancare di considerare che la disciplina dell'esclusione del socio, per come risultante dalle modifiche introdotte nel 2003, è stata considerata come emersione dell'intento del legislatore di riconfermare la preminenza del rapporto*

*associativo su quello di lavoro, pur contemplando una coesistenza in capo al socio lavoratore di una pluralità di cause contrattuali, desumibile dalla indicazione ermeneutica contenuta nelle modifiche apportate dalla L. n. 30 del 2003, con la soppressione, nell'art. 1 del testo originario della legge di riforma, del riferimento ad un rapporto di lavoro dell'aggettivo "distinto", ed il mantenimento dell'aggettivo "ulteriore". Evidenziando la necessità di un più stretto collegamento genetico e funzionale del rapporto di scambio con quello associativo, ha confermato il tratto della riforma, e cioè la coesistenza, nella cooperazione di lavoro, di una pluralità di rapporti contrattuali. [...]. Nell'ottica descritta la pronuncia impugnata si pone in linea con principi enunciati, laddove statuisce che la delibera di esclusione da socio è sufficiente a determinare l'automatica estinzione del rapporto di lavoro producendo la cessazione di entrambi i rapporti, sociale e lavorativo, senza la necessità di irrogazione di uno specifico atto di licenziamento, non mancando di sottolineare, nel contempo, che nel quadro normativo così delineato il rapporto di lavoro nella sua fase estintiva - potendo anche prescindere da aspetti disciplinarmente rilevanti - risulta comunque informato alle regole che disciplinano il rapporto sociale, nelle quali rinviene idonea tutela in base alle previsioni statutarie e alle disposizioni codicistiche".*

Secondo un ancora diverso orientamento (espresso, per quanto consta, dalla sola giurisprudenza di merito), la mancata impugnazione della delibera precluderebbe inoltre ogni possibile contestazione del licenziamento.

Ne sono ad es. espressione: **Tribunale di Milano, con la sentenza 29 gennaio 2013, n. 172**, per cui: *"la mancata impugnazione della delibera, nel termine legale di decadenza ex art. 2533 cod. civ., rende definitiva la risoluzione del rapporto associativo, con conseguente inammissibilità di qualsiasi successiva azione, promossa dal socio lavoratore innanzi al giudice del lavoro, per contestare la legittimità del proprio licenziamento"*; **Tribunale di Milano, sez. lav., 29 ottobre 2012**, per cui: *"Essendo*

*pacifico che il ricorrente non ha tempestivamente impugnato l'esclusione da socio della cooperativa entro sessanta giorni dalla comunicazione, con la risoluzione del rapporto associativo si è definitivamente risolto anche il rapporto di lavoro. L'esame della legittimità del recesso della cooperativa dal rapporto di lavoro appare pertanto preclusa in assenza di impugnazione dell'esclusione da socio della cooperativa" (in Guida al lavoro n. 7 dell'8 febbraio 2013); **Tribunale di Genova 21 dicembre 2011, n. 1983**, per cui: "Il dettato normativo di cui all'art. 2 L.142 2001 e successive modifiche, secondo il quale si configura una vera e propria dipendenza del rapporto lavorativo da quello societario....[sicché] l'accertamento della legittimità dell'esclusione è pregiudiziale a quella della legittimità del licenziamento, non tollera una lettura restrittiva per la quale il divieto di operatività dell'art. 18 St.lav, stabilito dall'art. 2, primo comma L. n. 142/2001 cit., sarebbe applicabile solo nei casi di contemporaneità degli atti di licenziamento e di esclusione del socio, per cui anche nell'ipotesi in cui il licenziamento preceda la delibera di esclusione, resta confermata la necessità della preventiva impugnazione della stessa delibera".*

**In definitiva, seguendo tali coordinate ermeneutiche, deve anzitutto eccepirsi l'inammissibilità delle domande di cui al ricorso introduttivo non solo in quanto di per sé incompatibili con il contesto cooperativistico (vds art. 2 della legge n. 142 del 2001), ma altresì in quanto dalla mancata impugnazione della delibera di esclusione deriva l'inammissibilità – prima ancora che l'infondatezza – sia della domanda volta a ricostituire il rapporto di lavoro ex art. 18 St. Lav. (che non risulta applicabile), sia della domanda volta all'accertamento della dedotta illegittimità del licenziamento, risultando dunque, ed inoltre, le domande erroneamente introdotte con il rito ex art. 1 co 48 s. L. 92/2012.**

In senso conforme (salvo che per la riconosciuta possibilità di ottenere comunque un risarcimento dall'impugnazione del licenziamento, ove questo risulti illegittimo) é



recentemente intervenuta la **Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sentenza n. 27436/2017**, pronunciandosi in un **caso analogo** a quello che qui occupa (di delibera di esclusione non impugnata e motivata dall'intervenuto licenziamento<sup>1</sup>), in particolare, statuendo che:

- **“La cessazione del rapporto associativo trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro. Sicché il socio, se può non essere lavoratore, qualora perda la qualità di socio non può più essere lavoratore. Lo si legge nella L. n. 142 del 2001, art. 5, comma 2, il quale esclude che il rapporto di lavoro possa sopravvivere alla cessazione di quello associativo”**.

Da ciò deriva che non può essere condiviso l'orientamento (proposto ancora da controparte ed espressamente contrastato dalle SSUU), per cui qualora l'esclusione di un socio lavoratore di cooperativa si fondi esclusivamente sul suo licenziamento non si configurerebbe l'ipotesi propria della L. n. 142 del 2001, art. 5, comma 2, e verrebbe in tal caso a trovare attuazione l'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

Infatti, si legge nella richiamata sentenza che *“Quest'impostazione determina il capovolgimento della relazione di dipendenza prefigurata dal legislatore tra l'estinzione del rapporto associativo e quella del rapporto di lavoro, che deriva dal collegamento tra essi. È la caratteristica morfologica dell'unidirezionalità del collegamento fra i rapporti, difatti, a determinare la dipendenza delle loro vicende estintive, non già l'indagine, necessariamente casistica, sulle ragioni che sono poste a fondamento dell'espulsione del socio lavoratore.”*

- **L'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa impedisce senz'altro, in mancanza d'impugnazione della delibera che**

---

<sup>1</sup> Contrariamente a quanto *ex adverso* sostenuto, infatti, nessuna sostanziale differenza è data dalla mera circostanza che nel caso deciso dalla Suprema Corte si fosse trattato di atti contestuali anziché frazionati, come è stato nel caso della sig.ra O. *“S.V. .... fu nel contempo escluso dalla cooperativa e da essa licenziato per giusta causa, in ragione della contestata aggressione ad un superiore gerarchico; ma non impugnò la deliberazione di esclusione, limitandosi ad impugnare il licenziamento”*.

*l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore [...] L'omessa impugnazione della delibera ne garantisce per conseguenza l'efficacia, anche per il profilo estintivo del rapporto di lavoro. [...] Qualora s'impugni il solo licenziamento, difatti, non si prescinde dall'effetto estintivo del rapporto di lavoro prodotto dalla delibera di esclusione.*

È dunque chiarito come alla mancata impugnazione della delibera di esclusione consegua la definitività della cessazione del rapporto associativo e con esso, di quello di lavoro subordinato.

- *L'effetto estintivo, tuttavia, di per sé non esclude l'illegittimità del licenziamento [...] Ed al danno si può porre rimedio con la tutela risarcitoria lascia [...] contemplata dalla L. 16 luglio 1966, n. 604, art. 8, sempre dovuta qualora il rapporto non si ripristini.*

Seguendo l'impostazione data dalle SS.UU., deriva, nel caso che occupa, l'infondatezza delle domande con cui controparte invoca le tutele di cui all'art. 18 St. Lav. "per illegittimità e/o ingiustificatezza" del licenziamento in ragione della mancata impugnazione della delibera di esclusione, dal momento che, pur ove fosse accertata l'illegittimità del licenziamento questo si resterebbe al di fuori del campo di applicazione dell'art. 18 St. Lav. trovando invece applicazione la norma generale di cui all'art. 8 L. 604/66 (per la quale si contesta il valore della r.g.m.f. *ex adverso* esposta, siccome superiore a quanto desumibile dai cedolini paga in atti), essendo tuttavia la relativa domanda, qui impropriamente formulata solo in via subordinata, incompatibile con il rito prescelto.

§

### **3. LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO: IMPOSSIBILITA' DI IMPIEGO DELLA LAVORATRICE.**

Chiarito quanto sopra, si può passare ad esaminare il merito delle censure mosse con il ricorso.

Sostiene controparte (a p. 17 del ricorso) che il licenziamento della sig.ra O. risulterebbe illegittimo (e, come visto, *dunque discriminatorio*) in particolare in quanto l'azienda avrebbe potuto adottare misure atte a preservarle l'impiego, adibendola esclusivamente a reparti più leggeri, attività per le quali erano previsti ausili (?) oppure ad allestire i soli prodotti collocati agli scaffali più bassi ovvero ancora alla sola movimentazione tramite transpallet, e avrebbe potuto dotare la lavoratrice dei DPI prescritti (vestiario, calzature e guanti anti taglio, in realtà sempre forniti, **doc. 5**).

A conferma di tale tesi si richiama quanto dedotto dal medico di parte il apoditticamente sostiene, evidentemente sulla solo base di quanto narratogli dalla propria paziente sig.ra O., che questa *"può e deve continuare ad esercitare la sua propria attività lavorativa, perché non sussistono motivi di ordine sanitario che mettano in pericolo la salute della dipendente, quando il datore di lavoro rispetta le limitazioni indicate dal medico competente"* (così è riportato a p. 18 del ricorso).

Ebbene, la pur tautologica affermazione del medico chiarisce la legittimità del recesso: come già anticipato nelle premesse, infatti, è proprio a seguito del sopravvenire delle nuove limitazioni di ordine fisico (e dell'esigenza di prestarvi ottemperanza), che, queste sommandosi alle precedenti, si è precluso ogni possibile adattamento organizzativo che consentisse alla lavoratrice di svolgere le proprie mansioni o di svolgerne altre.

Se alle precedenti limitazioni di movimento ("la dipendente deve evitare il sollevamento di carichi al di sopra della linea delle spalle") si era sopperito ridistribuendo le mansioni tra gli addetti, con le nuove limitazioni (no movimentazione carichi > 10kg e no uso della scala), la lavoratrice ora non avrebbe più potuto nemmeno prelevare i colli più bassi dai bancali (che per la quasi

totalità hanno un peso superiore a quanto prescritto), così come nemmeno avrebbe più potuto provvedere all'allestimento (essendole impedito l'uso della scala nonché la movimentazione dei carichi al di sopra della linea delle spalle: tale doppia limitazione le avrebbe impedito di raggiungere i ripiani più alti).

Nemmeno era possibile adibirla con esclusività al solo allestimento degli scaffali bassi: ciò sia in relazione alla necessità di tutelare la salute sia della stessa lavoratrice che dei colleghi, che conseguentemente avrebbero dovuto scaffalare solo i ripiani alti, con uso di scala, e sia per le ineludibili riferite ragioni organizzative.

I bancali di merce sono infatti suddivisi per tipologia merceologica, e non per altezza dello scaffale di destinazione dei prodotti (peraltro variabile a seconda delle indicazioni del p.v.).

Nemmeno sarebbe stato possibile garantire alla lavoratrice l'impiego in sole corsie destinate a prodotti più leggeri sia in quanto non riforniti tutti i giorni e sia in quanto ciò non garantiva affatto il rispetto delle prescrizioni (non é ad es. vero che nel reparto profumeria la merce si presenti sempre in colli di peso inferiore ai 10 kg, ed anche qui l'altezza degli scaffali é incompatibile con la doppia limitazione che vieta l'uso della scala e la movimentazione sopra le spalle).

Ogni modifica organizzativa ragionevolmente ideabile in adesione alle nuove limitazioni avrebbe comportato uno stravolgimento delle attività, nonché l'impossibilità di una programmazione del lavoro, che sarebbe di fatto dovuta mutare *de die in diem*, a seconda della presenza o meno della lavoratrice in turno, della tipologia e quantità di prodotti da allestire e della collocazione di volta in volta decisa dai p.v. per i vari prodotti.

**In sostanza l'unica via per conservare il posto di lavoro alla ricorrente sarebbe stata quella di raddoppiare la presenza di personale nella corsia**

**assegnata, inserendo una sorta di assistente cui la sig.ra O. avrebbe dovuto delegare la gran parte dei propri compiti.**

Ciò spiega anche come siano del tutto infondate le recriminazioni avversarie quanto alle modifiche organizzative adottabili, che si rivelano nel concreto inattuabili.

§

#### **4. CORRETTO ADEMPIMENTO OBBLIGHI DI SICUREZZA**

Controparte deduce (da p. 20 del ricorso) che l'aggravamento delle condizioni fisiche della ricorrente (verificatosi in seguito all'infortunio sul lavoro del 8-11 febbraio 2017) sia dipeso dalla violazione della normativa antinfortunistica da parte del datore di lavoro, tanto con riferimento ad una presunta inosservanza delle limitazioni prescritte dal Medico Competente, quanto per con riferimento alla altrettanto presunta mancata fornitura dei DPI nonché dei necessari ausili e della formazione ed informazione relativamente alla movimentazione manuale dei carichi.

In particolare, sostiene la riconducibilità dello stato di salute della lavoratrice alla (illegittima) condotta di A., la quale *avrebbe dovuto mettere in atto le misure indicate dal Medico competente ed allontanare la ricorrente dai fattori di rischio*, da ciò pretendendo di derivare l'illegittimità del licenziamento.

Sul punto, è doveroso innanzitutto premettere come il tema di indagine così proposto sia di dubbia rilevanza ed ammissibilità nel presente giudizio avente ad oggetto il licenziamento (e non un risarcimento del danno per violazioni delle norme antinfortunistiche).

Il licenziamento, infatti, non è stato motivato dal sopraggiungere di una malattia (che dunque non ne è un fatto costitutivo, come sarebbe stato ad es., se il recesso fosse stato motivato dal superamento del periodo di comporta), quanto piuttosto dalla non

disponibilità di collocazioni lavorative compatibili con le limitazioni fisiche della lavoratrice.

È del resto nelle stesse deduzioni avversarie<sup>2</sup> esclusa la possibilità - stante la specialità del rito - di proporre in questa sede la richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale riferitamente subito dalla ricorrente a seguito dell'asserita violazione degli obblighi di sicurezza da parte datoriale, e ciò evidentemente proprio in quanto la patologia – e la conseguente domanda risarcitoria - non è fondata sugli *identici fatti costitutivi* posti alla base del licenziamento.

Ciò fermo restando si deve ancora contestare come controparte non abbia affatto assolto agli oneri di allegazione e prova su di essa gravanti.

I principi generali relativi al riparto degli oneri probatori prevedono che spetta al lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per la violazione degli obblighi di sicurezza di provare il fatto costituente l'inadempimento ed il nesso causale tra l'illecito e il danno *ex art. art. 1223 c.c.*, dimostrando che l'omissione della misura di sicurezza costituisce elemento insostituibile (*condicio sine qua non*) della serie causale determinativa dell'evento dannoso; mentre di converso il datore di lavoro deve provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

La giurisprudenza è consolidata ed unanime sul punto: vds *ex multis*, **Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 02-03-2017) 12-06-2017, n. 14566** secondo cui *“la responsabilità del datore di lavoro di cui all'art. 2087 cod. civ. è di natura contrattuale. Ne consegue che, ai fini del relativo accertamento, incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso*

---

<sup>2</sup> “Sui medesimi presupposti la lavoratrice intende rivendicare nei confronti dell'azienda il risarcimento del danno non patrimoniale nell'entità quantificata in premessa, richiesta qui vietata per la specialità del rito” (pag. 24 ric. avv.).

*tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo”.*

**Ed infatti, nel caso di specie, controparte non ha affatto assolto all'onere di (specifica) allegazione dell'inadempimento datoriale e di prova del relativo nesso causale tra questo ed il licenziamento, avendo soltanto indicato, in maniera del tutto generica e insufficiente, le violazioni e/o omissioni che A. avrebbe posto in essere le quali sono apoditticamente assunte come causalmente determinanti un aggravamento delle condizioni di salute della lavoratrice.**

Senza invertire l'onere della prova, si può comunque osservare come tali generiche deduzioni si rivelino del tutto infondate.

In particolare, nel caso di specie, controparte deduce (e si tratta di circostanze mai segnalate al datore di lavoro nel corso del rapporto di lavoro) che le violazioni della normativa antinfortunistica da parte di A. sarebbero consistite sostanzialmente:

#### I. MANCATO RISPETTO DELLE LIMITAZIONI DEL MC

Come già ampiamente chiarito - e come confermato dalla stessa controparte - A. ha sempre messo in atto ogni possibile accorgimento al fine di ottemperare alle limitazioni impartite dal MC in favore della lavoratrice (riorganizzando il lavoro e ridistribuendo i compiti fra gli altri dipendenti in modo da non gravare sulla medesima) e così è stato di fatto, sino appunto al sopraggiungere nuove limitazioni che ne impedivano definitivamente il lavoro.

Del resto, le avverse (assolutamente generiche ed insufficienti) illazioni oltre che essere parzialmente smentite dalle stesse parole avversarie,<sup>3</sup> paiono esclusivamente fondate sul

---

<sup>3</sup> Si noti l'evidente contraddizione tra quanto riportato a p 4 del ricorso (“Da questo momento su indicazione dell'allora coordinatore sig. Matteo Traversari a Patrizia Bruzzi, alla ricorrente **non è stato più richiesto di “sbancolare”** (sollevava i colli posti ad altezza non superiore alle spalle; per le confezioni poste ad altezza superiore veniva aiutata,

narrato della lavoratrice, raccolto e *amplificato* dal medico di parte, che solo in base a tale narrazione arriva a sostenere tale tesi anche di fronte ad INAIL al fine di ottenere il riconoscimento della malattia professionale in favore della ricorrente.

## II. MANCATA DOTAZIONE DI APPOSITI DPI MANCANZA E/O INADEGUATEZZA DEGLI AUSILI PER LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DELLE MERCI ED ASSENZA DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE SUI RISCHI RELATIVI ALLA MANSIONE

A. ha sempre fornito ai propri dipendenti gli appositi dispositivi di protezione personale per lo svolgimento della mansione (**doc. 5**) e questi sono stati costantemente utilizzati dai propri lavoratori.

La mmc é stata oggetto di attenta e dettagliata valutazione del rischio nell'apposito DVR Allestimenti (**doc. 3 e 3 bis**) da parte di A., in collaborazione con l'RSPP, il MC e l'RLS (P), come previsto dal D.lgs. 81/08.

Gli ausili messi a disposizione dei lavoratori sono risultati idonei alla riduzione del rischio per la sicurezza e risultano conformi a quanto prescritto dalla normativa e dalle Linee Guida *ex adverso* richiamate.

Sull'uso di questi, e sulle corrette manovre e procedure di movimentazione e sulle caratteristiche dei prodotti da movimentare nonché sui relativi rischi i dipendenti di A. hanno ricevuto specifiche informazioni nonché adeguato addestramento e formazione (**doc. 4**).

Con particolare riferimento all'uso della scaletta (**doc. 2 bis**), non si vede il perché mai sia considerata non stabile o peggiore rispetto alla *scala a palchetto*: la richiamata normativa, infatti, quanto alle c.d. scale doppie ad un tronco, prevede la sola caratteristica dell'altezza inferiore ai 5 m, ciò che vale appunto per il caso di A..

---

*se disponibile, da altro collega)*", e quanto invece indicato a p. 20 ("Nel settembre 2014 la ricorrente veniva ritenuta idonea con **limitazioni rispettate dal datore solo parzialmente** e solo fino ad un certo momento").



Vi è inoltre da precisare che gli allestitori ricevono specifiche indicazioni e formazione al riguardo, in particolare essendo prescritto di utilizzare il ripiano fisso della scaletta (e non la c.d. pianella o carrello) per posizionare i prodotti da sistemare a scaffale (o il cartone se di piccole dimensioni) e da qui poi prelevare le singole confezioni e collocarle nel ripiano corrispondente.

**Ad ogni modo, per quanto oggi si apprende, si rileva come in occasione dell'infortunio del 8-11.02.2017 la ricorrente non aveva utilizzato correttamente la scaletta, e trasgrediva altresì le indicazioni ricevute con riguardo alla corretta mmc, generalmente osservate dagli altri dipendenti di A..**

### III. IL RIFERITO LAVORO IN SOLITUDINE E OLTRE IL NORMALE ORARIO

Presso il Centro / (presso cui la ricorrente era addetta sin dall'assunzione), per ciascun turno di lavoro sono previsti n. 8/9 addetti all'allestimento nelle giornate di maggior approvvigionamento merci, e n. 4 addetti nelle altre giornate.

**Non è affatto vero che la lavoratrice lavorasse in solitudine** (circostanza peraltro nuovamente sconfessata dalle deduzioni avversarie riportate alla nota n. 3, dove appunto controparte riferisce che la lavoratrice *veniva aiutata da altro collega*).

Ciò ben inteso a meno di voler intendere che a ciascun allestitore era usualmente assegnata una corsia da allestire, cosa che in effetti avveniva e che corrisponde ad un elementare criterio di buona organizzazione del lavoro: in tal caso ancora una volta non è dato di comprendere in che modo ciò possa costituire infrazione alle norme antinfortunistiche in relazione alla tipologia di mansione demandata.

Allo stesso modo non risulta vero che, come parrebbe doversi intendere sulla base delle avverse deduzioni, la lavoratrice fosse soggetta ad estenuanti prestazioni di lavoro straordinario: in realtà ciò accadeva in maniera assolutamente sporadica; si pensi che in tutto l'anno 2016 la lavoratrice sosteneva n. 21,5 ore di lavoro supplementare.

Il dato si evince dalla stessa documentazione *ex adverso* depositata (doc. 34).

§

Tutto quanto sopra premesso in fatto ed in diritto, A. Società Cooperativa, *ut supra* rappresentata, difesa ed assistita, rassegna le seguenti

**CONCLUSIONI**

**IN VIA PRELIMINARE**

Voglia l'Ill.mo Giudice adito dichiarare l'inammissibilità delle domande avversarie nei limiti dedotti, ovvero, solo in subordine, disporre negli stessi limiti il mutamento del rito.

**NEL MERITO**

Voglia l'Ill.mo Giudice adito, respingere il ricorso per le motivazioni qui dedotte.

Con vittoria di spese, diritti, onorari ed accessori di legge.

**IN VIA ISTRUTTORIA**

Senza acconsentire ad alcuna inversione dell'onere probatorio ove gravante sulla ricorrente, si chiede siano sentiti quali sommari informatori sui capitoli in premessa, preceduti da *Vero che*, i sig.ri:

R. D., P. F., C. O., Dott.ssa Z., MC.

Con ogni riserva anche ai sensi degli artt. 257 e 281 *ter* c.p.c. e con espressa richiesta di sentire i nominati informatori a prova contraria sui capitoli avversari che fossero denegatamente ammessi.

Ci si deve opporre alla avversa richiesta di CTU in quanto per come formulata risulta in parte irrilevante ed in parte manifestamente esplorativa.

Si depositano i seguenti atti e documenti:

- Procura alle liti A. SOC. COOP.;

1. domanda di ammissione a socio;

2. transpallet in uso presso i p.v.;

2 *bis*. scaletta in uso presso i p.v.;

3. DVR Allestimenti;
- 3 *bis.* allegati DVR Allestimenti;
4. documentazione formazione e addestramento sig.ra O.;
5. documentazione consegna DPI sig.ra O.;
6. provvedimento rigetto infortunio INAIL;
7. giudizio di idoneità del 14/11/2016;
8. denuncia di infortunio del 8/2/17;
9. richiesta chiarimenti infortunio INAIL;
10. provvedimento di A. di astensione dal servizio;
11. comunicazione di preavviso di licenziamento per g.m.o.;
12. giudizio di idoneità del 8/6/2017;
13. elenco lavoratori con limitazione del MC;
14. verbale di mancata conciliazione ITL Bologna;
15. comunicazione di licenziamento del 14/7/2017;
16. comunicazione della delibera di esclusione con prove di ricezione;
17. statuto A..

Bologna, li / 2018

Avv. Alessandro Bertuccini