



La ..... ha chiesto in via principale accertarsi che tra le parti sussisteva un rapporto di lavoro subordinato e non anche un genuino rapporto associativo; ha impugnato il licenziamento intimatole con lettera pervenuta il 9.11.2018, in quanto nullo, inefficace e/o illegittimo, ed ha chiesto la reintegrazione nel posto di lavoro ex art.18 comma 1 della legge n.300/1970 o in subordine ex art.18 commi 4 e 7; in via subordinata ha chiesto l'indennità ex art.18 comma 5 o in ulteriore subordine ex art.18 comma 6 ed in via ulteriormente subordinata l'indennità ex art.8 della legge n.604/1966.

Nel caso in cui il rapporto associativo fosse ritenuto sussistente, la ricorrente ha impugnato la delibera di esclusione, chiedendo al giudice di dichiararla nulla, inefficace, inesistente o comunque illegittima e di dichiarare conseguentemente ricostituito il rapporto associativo, con ogni conseguenza di legge. La ..... anche in tale ipotesi, ha impugnato il licenziamento chiedendo l'applicazione delle norme sopra citate.



La società convenuta si è costituita, contestando le domande avversarie e chiedendone il rigetto.

La convenuta è stata assunta dalla società convenuta, della quale è divenuta socia, in data 19 settembre 2011, con mansioni di educatrice, ed è stata assegnata al Servizio di integrazione scolastica per il Comune di

Ella è stata licenziata per superamento del periodo di comporta. Vi era stato nel luglio 2018 un precedente licenziamento, poi revocato. Il licenziamento è stato poi reiterato, poiché la frequenza delle assenze rendeva non proficuamente utilizzabile la prestazione di lavoro e, da un lato, incideva negativamente sull'organizzazione del lavoro e, dall'altro, rendeva ragionevolmente non presumibile un utile pieno reinserimento nel futuro.

La ricorrente in primo luogo contesta la sussistenza del rapporto associativo.

Tale contestazione appare generica ed infondata, non comprendendosi quali norme e/o principi di diritto si affermino violati.



La ricorrente stessa afferma di avere sottoscritto la domanda di ammissione a socia ed ammette in sostanza che avrebbe potuto partecipare alle assemblee sociali, in relazione alle quali deduce una mera difficoltà a parteciparvi, in quanto esse si svolgevano di volta in volta in città diverse ed i soci, se interessati a parteciparvi, dovevano recarvisi a spese proprie.

Osserva il giudicante che il provvedimento di revoca del primo licenziamento e della relativa esclusione da socia della ricorrente non contiene alcuna riserva: la società comunica la revoca pura e semplice (v. comunicazione del 5 luglio 2018, ove si invita la ricorrente a riprendere servizio e le si comunica che il rapporto sarebbe proseguito senza interruzione).

Ritiene questo giudicante che tale atto di revoca implichi necessariamente la rinuncia della datrice di lavoro a valersi del superamento del periodo di comporto già maturato.

Nella lettera di licenziamento la società convenuta deduce la previsione che le condizioni di salute della ricorrente ne



rendessero inutilizzabile la prestazione lavorativa.

Tale assunto appare però smentito dalla valutazione di piena idoneità alle mansioni effettuata dalla Commissione Medica presso l'Ausl (doc.22 di parte ricorrente, ove, in data 1.10.2018, la ricorrente viene ritenuta pienamente idonea alle mansioni di educatrice per due anni).

La ricorrente, quindi, è stata licenziata una prima volta ed ha ripreso servizio senza effettuare periodi di malattia: poi, è stata licenziata una seconda volta per lo stesso motivo del primo licenziamento, già rinunciato, e per una valutazione di idoneità smentita da una struttura pubblica imparziale.

Sembra al giudicante che questo svolgimento dei fatti porti a qualificare il secondo licenziamento, oggetto di questa causa, come discriminatorio, in quanto adottato in ragione della malattia della ricorrente e presumibilmente al fine di liberarsi di una dipendente in condizione di handicap personale.



Il licenziamento è pertanto nullo ai sensi dell'art.3 della legge n.108 del 1990; si applica quindi l'art.18 commi 1-3 della legge n.300 del 1970, onde la società datrice di lavoro viene condannata a reintegrare la ricorrente ed a corrisponderle il risarcimento del danno, come previsto dalla normativa citata.

Va dichiarata nulla in questa sede anche la delibera di esclusione, in quanto connessa con le motivazioni (di natura prettamente lavoristica) del licenziamento; a conferma di ciò si rileva che l'esclusione è stata comunicata alla lavoratrice per mezzo della lettera di licenziamento.

Si osserva che nel ricorso la retribuzione globale di fatto mensile, sulla base della quale va calcolato il risarcimento, viene indicata in Euro 507,04. Nella memoria difensiva parte convenuta deduce, appellandosi alla natura part-time del rapporto lavorativo ed alla disciplina contrattuale, che la retribuzione vada fissata in Euro 507,04 a tale quantificazione, che non appare motivatamente



contestata da parte ricorrente, si attiene il giudicante.

Quanto alle spese di lite, la sussistenza di margini di incertezza nella fattispecie, che hanno dato luogo a due pronunce contrastanti, induce il giudicante alla compensazione integrale.

**P.Q.M.**

Il Giudice, in riforma dell'ordinanza impugnata,

1)Dichiara la nullità del licenziamento per cui è causa e della delibera di esclusione della ricorrente.

2)Condanna la società convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro ed a corrisponderle una indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni dovute dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, sulla base di una retribuzione globale di fatto pari ad Euro 1.109,04 mensili, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali ed oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

3)Compensa le spese di lite.

Bologna, 19/05/2020

IL GIUDICE



(dott. Filippo Palladino)

