TRIBUNALE DI COSENZA

Sentenza n. 1418/2026 del 08-10-2026

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI COSENZA Sezione Lavoro Il Giudice del ### Dott. ### ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 4233/2025 R.G. TRA ### con Avv. ### ricorrente E ### società cooperativa a responsabilità limitata, in persona del legale rappresentante pro tempore, con Avv. ### resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

E

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 13.10.2025 ritualmente notificato ### conveniva in giudizio la società in epigrafe e, premesso di essere stato socio lavoratore della medesima dal 3.7.2007 svolgendo le mansioni di operaio inquadrato al livello V del CCNL merce e logistica e addetto presso l'opificio industriale sito in ### di ### esponeva di aver aderito, nelle giornate del 19 e 20 maggio 2025, allo sciopero indetto dalla propria organizzazione sindacale.

Deduceva che le giornate di sciopero si inserivano in un clima di alta tensione fomentato dalla resistente, per come attestato dal decreto ex art. 28 L. 300/1970 del 25.9.2025 che aveva accertato la sistematica strategia datoriale volta alla delegittimazione del sindacato e alla divisione dei lavoratori, e che Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 con nota datata 13.6.2025, ricevuta il ###, la società convenuta gli aveva contestato l'addebito consistente nell'avere egli, nella giornata del ###, unitamente ad altri colleghi, chiuso l'accesso al parcheggio dell'opificio così impedendo ai lavoratori non scioperanti di raggiungere il sito produttivo e provocando rischi per la circolazione stradale.

Rappresentava di aver reso le giustificazioni a discolpa l'1.7.2025 e di essere stato audito a difesa l'8.7.2025 ma che, ciò nonostante, con comunicazione

datata 14.7.2025 era stata disposta la cessazione del rapporto di lavoro e, per le medesime motivazioni, la espulsione da socio stante la decisione in tal senso adottata nella stessa data dal Consiglio di ### Evidenziava che con PEC dell'1.7.2025 aveva chiesto il rilascio, ai sensi dell'art. 2533 c.c., di copia integrale del verbale del consiglio di amministrazione di espulsione dalla società e che la richiesta era rimasta inevasa, nonché di aver impugnato stragiudizialmente il licenziamento e la delibera di esclusione dalla società con nota del 25.8.2025.

Lamentava la illegittimità del licenziamento e della delibera di esclusione da socio per: 1) natura ritorsiva e discriminatoria del licenziamento; 2) mancata affissione del codice disciplinare; 3) insussistenza del fatto contestato e violazione del diritto di difesa; 4) sproporzione tra fatto contestato e sanzione; 5) nullità e/o annullabilità della delibera di esclusione da socio.

Assumeva, in via subordinata, di aver diritto al pagamento dell'indennità di preavviso dovendo il licenziamento essere riqualificato come intimato per giustificato motivo soggettivo e concludeva chiedendo “### E ### Accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato al ### con comunicazione del 14 luglio 2025, in quanto ritorsivo e/o discriminatorio e comunque fondato su motivo illecito determinante, nonché per nullità del procedimento disciplinare per mancata affissione del codice disciplinare.

Per l'effetto, ordinare alla ### in persona del legale rappresentante pro-tempore, l'immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026

Condannare la società resistente al risarcimento del danno in favore del ### commisurato a tutte le retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 18, comma 1, L. 300/1970.

Accertare e dichiarare la nullità e/o l'annullabilità della delibera di esclusione da socio comunicata in data 14 luglio 2025 e, per l'effetto, ordinare l'immediata reintegrazione del ### nella compagine sociale con ripristino dello

status di socio ex tunc.
IN VIA SUBORDINATA E ### Nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della domanda principale, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e/o per violazione delle previsioni della contrattazione collettiva che puniscono la condotta con sanzione conservativa. Per l'effetto, annullare il licenziamento e ordinare alla società resistente la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, condannandola al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del ### dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite massimo di dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970. Accertare e dichiarare, anche in questo caso, la nullità e/o l'annullabilità della delibera di esclusione da socio e, per l'effetto, ordinare l'immediata reintegrazione del ### nella compagine sociale.
IN VIA DI ESTREMO SUBORDINE: Nella denegata ipotesi di riqualificazione del licenziamento in recesso per giustificato motivo soggettivo, condannare la società resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità sostitutiva del preavviso, quantificata in ### o nella maggiore o minore somma che risulterà di giustizia, oltre incidenza su ### tredicesima e quattordicesima mensilità, e oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge [..]”.
Si costituiva in giudizio la ### società cooperativa a responsabilità limitata eccependo, preliminarmente, la inammissibilità della tutela restitutoria per l'intervenuta decadenza ex art. 2 L. n. 142/2001 dall'impugnativa della Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 delibera di espulsione dalla compagine societaria e, nel merito, concludendo per la declaratoria di legittimità del licenziamento e la reiezione delle domande attoree per infondatezza.
Istruita a mezzo prova testimoniale, la causa veniva rinviata per la decisione all'udienza del 6.10.2026 - sostituita ex art. 127 ter c.p.c. dal deposito di note scritte - e decisa come da dispositivo in calce.
Il ricorso è infondato e deve, pertanto, essere rigettato per quanto di seguito esposto.

Il ricorrente è stato licenziato ed escluso dalla compagine sociale con nota del 14.7.2025 (all. fasc. ricorrente) dal seguente tenore “[..] Premesso che in data 13 giugno 2025 con ### n°###2 Le sono stati contestati gravi addebiti a cui Lei ha fornito giustificazioni scritte il ### a mezzo PEC tramite il Suo legale in cui ha chiesto di essere audito ai sensi dell'art.7 della Legge 300/70. Lei nelle Sue giustificazioni scritte e nell'audizione ha respinto gli addebiti contestati ed ha affermato di non aver in alcun modo chiuso le “vie di accesso al posto di lavoro”.

Tale Sua affermazione non trova riscontro nella realtà dei fatti accaduti e cristallizzati dalle immagini dall'impianto ### della ### da me visionati e a disposizione delle autorità competenti.

In breve, Lei alle ore 05.38 con i Suoi correi ### e ### ha chiuso l'accesso ai parcheggi dell'opificio mediante delle pedane chep, impedendo ai ### colleghi (non aderenti allo sciopero) e ai dipendenti della ### di raggiungere il proprio posto di lavoro. Tale Sua condotta è penalmente rilevante in quanto Lei ha impedito ai ### colleghi (non aderenti allo sciopero) e ai dipendenti della ### di esercitare il proprio “diritto” di recarsi sul posto di lavoro e, inoltre, ha impedito alla scrivente il “diritto” di esercitare la propria attività d'impresa.

Il blocco, da Lei abusivamente perpetrato, è stato rimosso solo dopo l'intervento della vigilanza interna che ha chiamato i ### Dalle immagini dell'impianto ### si certifica il completo intasamento dell'antistante rotatoria che ha indotto molti automobilisti a manovre azzardate (immissione in controsenso nella rotatoria) per evitare il blocco: dacché, vi è stato un reale Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 pericolo di incidenti e, quindi, un'altra Sua condotta penalmente rilevante in quanto Lei ha attentato alla sicurezza dei trasporti.

Inoltre, le condotte da Lei perpetrate hanno arrecato notevoli danni economici alla cooperativa in quanto il ritardato ingresso dei ns dipendenti e dei dipendenti della ### ha determinato ritardi nelle attività programmate con maggiore esborso per ore di lavoro e per la ripercussione sulla catena di rifornimento in ingresso e in uscita delle merci.

Considerato che la Sua condotta risulta contraria alle disposizioni previste dalla ### dallo ### dal ### e dal ### applicato.
Considerato, infine, che il Suo comportamento ha fatto venir meno il vincolo fiduciario che lega il datore di lavoro al proprio dipendente ### che il Consiglio di ### nella tornata odierna ha disposto l'immediata cessazione del Suo rapporto di lavoro e, per le medesime motivazioni su esposte, la Sua espulsione da socio [..]".
Come evidenziato in ricorso, con nota del 13.6.2025 (all. fasc. ricorrente) è stato contestato al ricorrente che "[..] premesso che nelle date 19 e 20 maggio 2025 si è svolto uno sciopero indetto dalla Sua sigla sindacale a cui Lei ha aderito. Come da comunicazione della Sua sigla sindacale alla scrivente del 16.05.2025, si proclamava una riunione dei lavoratori in assemblea permanente che si sarebbe svolta "…in modo pacifico…".
Tuttavia, molti lavoratori non iscritti alla sigla sindacale e non aderenti allo sciopero hanno lamentato vessazioni e violenze subite il giorno 20/05/2025 da parte degli iscritti al sindacato.
Al fine di appurare la verità dei fatti, la scrivente ha richiesto le immagini dell'impianto ### alla ### dei giorni 19 e 20 maggio 2025. Dalla visione delle immagini emergono in modo inequivocabile le vessazioni e le violenze perpetrate da alcuni iscritti al sindacato ai danni dei colleghi (che non hanno aderito allo sciopero) e che, doverosamente, sono state denunciate alle autorità competenti.
Nei fatti, Lei è stato particolarmente attivo nelle vessazioni e nelle violenze perpetrate il giorno 20/05/2025 e, in particolare, Le si contesta la chiusura dei parcheggi. Invero, Lei alle ore 05:38 insieme ai ### correi ### Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 ### e ### ha chiuso arbitrariamente l'accesso al parcheggio dell'opificio della ### mettendo sulla corsia di marcia delle pedane chep. Quanto da Lei fatto ha determinando l'impossibilità da parte dei lavoratori della PAC e dei ### colleghi (non aderenti allo sciopero) di raggiungere il sito produttivo e ha provocato situazioni di forte rischio alla circolazione stradale con l'intasamento dell'antistante rotatoria.
Considerato che il comportamento da Lei tenuto, penalmente rilevante, non è

conforme alla ### al ### applicato e alle ### La invitiamo a fornirci entro giorni dieci dalla ricezione della presente Sue giustificazioni scritte in merito alla presente contestazione [..]".

Ora, premesso che parte ricorrente lamenta, come detto, la illegittimità sia del licenziamento che della delibera di esclusione dalla compagine sociale, occorre, anzitutto, esaminare l'eccezione - sollevata dalla resistente - di inammissibilità della impugnazione della delibera di espulsione da socio per violazione dei termini di cui all'art. 2533 Com'è noto ai sensi del comma 3 dell'art. 2533 c.c. "[…] ### la deliberazione di esclusione il socio può proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione […]".

Ebbene, la società eccepisce che l'espulsione dalla compagine societaria è stata comunicata al ricorrente in data ### sicchè l'impugnativa avrebbe dovuto proporsi entro il ###, con conseguente tardività dell'impugnazione proposta con il ricorso del 13.10.2025 e relativa decadenza dall'azione.

Assume, in proposito, parte ricorrente di non aver tempestivamente esercitare l'impugnativa della delibera non avendo egli avuto riscontro alla richiesta inoltrata al Consiglio di amministrazione intesa ad ottenere la copia del verbale di esclusione.

La linea difensiva del ricorrente non è condivisibile.

Come correttamente ricorda la parte resistente, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. n. 19090/2018) ha affermato che "[…] ### società cooperative, ai fini del decorso del termine per proporre opposizione avverso la deliberazione ai sensi dell'art. 2533 c.c., non è necessaria la comunicazione di addebiti rigorosamente enunciati, dovendo l'esigenza di specificità della contestazione Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 ritenersi soddisfatta allorquando le indicazioni fornite consentano di individuare le ragioni dell'esclusione, così da porre il socio in condizione di predisporre la difesa [..] e, poiché la comunicazione della delibera di esclusione assolve alla finalità di consentire al socio di essere informato sulle ragioni ritenute giustificative (dell'esclusione) dall'organo deliberante al fine di consentire al socio di articolare una compiuta difesa, nella specie, posto che la

comunicazione del 14.7.2025 è ampiamente specifica e dettagliata, richiamando, invero, in maniera puntuale il provvedimento di contestazione degli addebiti disciplinari, le giustificazioni rese in forma scritta ed in sede di audizione orale, il motivo per il quale le giustificazioni addotte non sono state accolte, “le fonti di prova” del comportamento addebitato, ne consegue che i motivi di esclusione erano ben noti ricorrente che ben avrebbe potuto proporre l'impugnazione nel termine di cui all'art. 2533, comma 3, Ne consegue che, avendo proposto parte ricorrente l'impugnativa soltanto con il deposito del ricorso in data ### è decaduto dall'azione di impugnazione essendo ormai decorso (alla data del 12.9.2025) il termine del citato art. 2533 comma 3 ### decadenza dall'impugnativa della delibera di espulsione da socio non determina, tuttavia, il venir meno l'interesse del ricorrente alla declaratoria di illegittimità del licenziamento atteso che, come ricorda la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Sez. Unite n. 27436/2017) “In tema di tutela del socio lavoratore di cooperativa, in caso di impugnazione, da parte del socio, del recesso della cooperativa, la tutela risarcitoria non è inibita dall'omessa impugnazione della contestuale delibera di esclusione fondata sulle medesime ragioni, afferenti al rapporto di lavoro, mentre resta esclusa la tutela restitutoria".
Occorre, quindi, vagliare i motivi di doglianza che investono il licenziamento.
Deve, anzitutto, essere rigettato il motivo di doglianza incentrato sulla omessa affissione del codice disciplinare sia perché nella specie sono contestati al ricorrente addebiti relativi a comportamenti palesemente contrari ai doveri dei lavoratori ed agli interessi dell'impresa (la chiusura dell'accesso al parcheggio dell'opificio con conseguente impedimento per i lavoratori non scioperanti di raggiungere il sito produttivo e rischi per la circolazione stradale) il cui Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 carattere illecito è da questi immediatamente percepibile in quanto contrario al c.d. minimo etico sicchè non occorre per la contestazione di tali illeciti la previa inclusione nel codice disciplinare e la affissione di detto codice, sia perché, in ogni caso, in questa sede la società resistente ha provato l'avvenuta affissione del codice avendo il teste ### riferito che “[..] ### alle dipendenze della società convenuta dal 2010 attualmente sono responsabile di cantiere,

opero presso la sede ###questa sede è affisso il regolamento aziendale in bacheca ed è anche consultabile on line mediante una piattaforma cui il lavoratore può accedere mediante credenziali [..]”.

Ciò detto ricorrente lamenta, come detto, il carattere discriminatorio/ritorsivo del licenziamento deducendo che “[..] Il licenziamento del ### si inserisce in un contesto di palese e sistematica ostilità della società resistente nei confronti dell'organizzazione sindacale ### e dei suoi iscritti [..]” e che “[..] Il provvedimento espulsivo impugnato è, in primo luogo, radicalmente nullo in quanto fondato su un motivo illecito determinante, ai sensi dell'art. 1345 c.c., e segnatamente su un intento ritorsivo e discriminatorio direttamente connesso all'attività sindacale del ### [..]” (cfr. pag. 3 del ricorso).

Assume, nello specifico, che “[..] gli elementi presuntivi a sostegno della natura ritorsiva e discriminatoria del recesso sono schiaccianti e trovano il loro culmine nell'accertamento giudiziale già operato dal Tribunale di Cosenza. Il decreto ex art. 28 Stat. Lav. del 25 settembre 2025 , pronunciato su ricorso della ### non è un mero indizio, ma una pronuncia che ha accertato l'esistenza di una "sistematica strategia volta a delegittimare le organizzazioni sindacali ricorrenti, a interferire con il diritto di sciopero e a discriminare i lavoratori iscritti alla ### . Il Giudice del ### in quella sede, ha specificamente analizzato la sequela di licenziamenti, tra cui quello dell'odierno ricorrente, concludendo per la sussistenza di "oggettivamente gli indizi della discriminatorietà di detti licenziamenti" . Tali indizi sono stati individuati nella stretta "correlazione temporale" tra l'intensificarsi dell'azione sindacale e i recessi, e nella "circostanza che le gravi inadempienze contestate ai lavoratori riguardano esclusivamente e soltanto iscritti alla sigla sindacale in questione" .

Il licenziamento del ### pertanto, non è un atto isolato, ma un tassello

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 di una comprovata campagna di epurazione antisindacale [..]” (così alle pagg. 3-4 del ricorso).

Ora, giova qui la posizione della giurisprudenza di legittimità secondo la quale “il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della

legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni” (così Cass. Sez. Lav. 8 agosto 2011, n. 17087).
La Suprema Corte ha, al riguardo, evidenziato che ove il lavoratore deduca il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale, è necessario che tale intento abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva del licenziamento anche rispetto agli altri eventuali fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altre inadempienze (già Cass. Sez. Lav. 9 marzo 2011, n. 5555) precisando che, poiché il motivo illecito determina la nullità del licenziamento solo quando il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, la nullità deve essere esclusa quando con lo stesso concorra, nella determinazione del licenziamento, un motivo lecito, come una giusta causa a norma dell'art. 2119 cod. civ. (in questo senso, già Cass. Sez. Lav. 6 maggio 1999, n. 4543).
Nella specie ad escludere la sussistenza del carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c. addotto dal ricorrente (adesione e attività sindacale) vale la reale commissione della condotta disciplinarmente rilevante posta a fondamento del licenziamento per giusta causa, per come provato dalla documentazione offerta dalla società (video e fotogrammi in fasc. resistente) e dalla espletata prova orale.
Ed invero, la produzione documentale di parte resistente (cfr. video e fotogrammi in fasc. ### consente, anzitutto, di ricostruire la dinamica Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 degli accadimenti della giornata del ###: gli scioperanti, prima dell'arrivo dei colleghi non aderenti allo sciopero, collocarono sulla corsia di ingresso allo stabilimento aziendale un ombrellone e una sedia; il ricorrente ed altro collega piazzarono altro ostacolo (pedana di legno) al centro della corsia; le auto dei lavoratori non aderenti

allo sciopero non riuscirono a transitare creando così una fila ferma con conseguente blocco del traffico veicolare.
In questa sede il teste ### - attinto da analogo licenziamento - ha riferito che “[..] Confermo che nella giornata del ### ho partecipato ad uno sciopero e che in quella giornata ho visto una pedana una sedia e un ombrellone che erano posizionate davanti alla sbarra di ingresso dello stabilimento. Non so chi abbia posizionato questi oggetti [..]” e, a specifica domanda del procuratore del ricorrente, ha dichiarato che “[..] le auto in quella circostanza accedevano all'interno dello stabilimento dalla sbarra dell'uscita che era aperta così come quella dell'entrata e che è accanto a quella dell'entrata dove erano posizionate la pedana la sedia e l'ombrellone, in sostanza l'accesso allo stabilimento era consentito dall'uscita ciò ovviamente fino a quando questi oggetti non sono stati rimossi [..]”.
Il teste ### - anche egli attinto da provvedimento espulsivo irrogato per le medesime motivazioni poste alla base del licenziamento per cui è causa - ha dichiarato “[..] nella giornata del ### assieme al ### posizionammo una sola pedana davanti l'uscita dello stabilimento per poggiarvi sopra zaini e giubbini e per evitare che qualcuno si facesse male perché le auto entravano nello stabilimento contromano cioè all'uscita. Con il posizionamento di questa pedana non abbiamo bloccato nulla perché a quell'orario cioè le 5,30/5,40 non c'erano auto che uscivano ma solo che entravano. In quella ### i lavoratori che non hanno aderito allo sciopero hanno potuto iniziare l'attività accedendo allo stabilimento intorno alle 5,50 [..]” e, a specifica domanda del procuratore di parte ricorrente, ha precisato che “[..] noi ci siamo limitati a mettere una pedana ma c'era già posizionato vicino all'entrata un ombrellone e una sedia. ### e la sedia comunque consentivano il passaggio delle auto che solo rallentavano nel transito e chi transitava interloquiva fermandosi con noi scioperanti, il transito è stato poi più veloce quando ci siamo accorti che si era creata la coda e abbiamo liberato ancora di più il passaggio ciò è Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 avvenuto intorno alle 5,50 [..]” e, domanda del procuratore della convenuta, che “[..] le auto entravano anche dall'uscita perché qualcuno pur di evitare di farsi vedere che parlava con noi

scioperanti entrava contromano dall'uscita [..]”.
Il teste Laurito - guardia giurata della VGF vigilanza - ha riferito “### giornata del ### arrivammo intorno alle 5,50 presso lo stabilimento della ### dopo aver fatto circa 70-80 metri di coda e poiché con l'auto non si avanzava a causa della coda con il collega siamo scesi per dirigerci verso l'entrata dello stabilimento e notammo che c'era una pedana e la base di un ombrellone che impedivano l'ingresso delle auto. ### era completamente ostruito in quel frangente le auto né entravano né uscivano dallo stabilimento.
Questa coda che si è formata ha poi creato un ingorgo alla rotonda che precedeva l'arrivo allo stabilimento tanto che i veicoli procedevano il senso contrario alla rotonda per andare in direzione credo di ### A causa di questo in gorgo chiamai la centrale operativa che poi a sua volta chiamò i carabinieri. La situazione si sbloccò intorno alle 6,00 perché vennero tolte le pedane che ostruivano e le auto cominciarono a transitare [..]”.
Il teste ### - responsabile di cantiere alle dipendenze della resistente dal 2010 - ha riferito “[..] Non ho aderito allo sciopero del 20.05.2025. confermo che in quella giornata la via di accesso allo stabilimento era impedita da pedane non ricordo se era una o più di una ma ricordo che non si poteva entrare e che si era formata una coda di macchine, io arrivai all'ingresso un 5 minuti prima dell'inizio del turno e cioè alle 5,55 in auto con un collega che rimase in auto per parcheggiare mentre io entrai a piedi recandomi all'interno dello stabilimento [..]. I lavoratori finché c'era il blocco non riuscivano ad entrare poi quando il blocco è venuto mento sono entrati ma hanno iniziato il loro turno intorno alle 6,30 perché prima dell'inizio hanno dovuto indossare gli indumenti di lavoro. Confermo la circostanza di cui al cap. 10 della memoria che mi leggete (“### che in data ### a causa del ritardo con cui si è avviata l'attività di movimentazione merce le consegne sono partite con ritardo rispetto a quanto prestabilito dalla committenza”) abbiamo avuto delle rimostranze da parte della pac ### il ritardo ha riguardato anche lo scarico dei camion [..]. Confermo la circ. di cui al cap. 13 che mi leggete (“### è che Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 nel video allegato al fascicolo di parte resistente [..] i soggetti che bloccano le vie del parcheggio

dell'opificio industriale dove opera la ### [..] sono ### Pasquale") riconosco in questo video che mi mostrate il ricorrente, ### e ### Sul cap. 14 ("### è che le persone che trasportano la pedana di chep nel fotogramma [..] sono ### e ### PASQUALE") riconosco le persone rammostratemi nel fotogramma si tratta di ### e il ricorrente [..]".

Le deposizioni come riassunte unitamente alla prova documentale offerta dalla resistente consentono di ritenere provato il fatto disciplinare posto alla base del licenziamento (oltre che della esclusione da socio) avendo parte ricorrente posto in essere una condotta (il posizionamento della pedana) atta a impedire e comunque ritardare l'inizio del turno dei colleghi non scioperanti che ha determinato un blocco delle auto finalizzato ad impedire l'ingresso nello stabilimento che ha anche causato la paralisi della circolazione stradale, poi risolta soltanto con l'intervento della guardia giurata e dei carabinieri.

Il fatto disciplinare contestato è dunque sussistente e, ad avviso del giudice, è anche tale da giustificare, in termini di proporzionalità, la sanzione espulsiva.

Parte ricorrente lamenta, sul punto, che "[..] Il licenziamento per giusta causa (senza preavviso) è previsto solo per infrazioni di gravità estrema, quali furto, rissa, insubordinazione con minacce, danneggiamento volontario di impianti. La condotta addebitata al ### - un presunto e pacifico picchettaggio durante uno sciopero - anche se provata, non rientrerebbe in alcun modo in tali ipotesi. Al massimo, essa potrebbe essere ricondotta alla fattispecie di "atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento" o di "litigi di particolare gravità", puniti con la sanzione conservativa della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni [..]" (così alle pag. 6-7 del ricorso).

Al riguardo deve anzitutto rilevarsi, da un lato, che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non preclude un'autonoma valutazione giudiziale in ordine alla idoneità di un inadempimento o comportamento del lavoratore a far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e, dall'altro, che non vi è comunque identità tra la condotta contestata e quella

prevista dalla Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026 contrattazione collettiva indicata dalla parte ricorrente, trattandosi, di fatti materiali oggettivamente diversi.

Giova, poi, ricordare che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità “in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto” (Cass. Sez. Lav. 22 marzo 2010, n. 6848) e che “ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza” (Cass. Sez. Lav. 22 giugno 2009, n. 14586 e, nello stesso senso, più di recente Cass. Sez. Lav. 12 febbraio 2012, n. 2014, Cass. Sez. Lav. 15 aprile 2011, n. 8774). ### la Suprema Corte la congruità della sanzione espulsiva deve essere, in particolare, valutata non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle

mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni

svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni.

Ora, nel caso di specie non pare che possa seriamente dubitarsi che la condotta posta in essere dal ricorrente - avente rilievo anche penale e concretante una gravissima violazione dei doveri fondamentali scaturenti dal rapporto di lavoro - sia tale da incidere negativamente (al punto da eliderlo del tutto) sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto.

Sul versante soggettivo va poi rimarcato che detta condotta non può che essere frutto di azione cosciente e volontaria, sicché pure l'intenzionalità è dimostrativa della gravità dell'illecito disciplinare contestato.

Per le considerazioni che precedono il ricorso non può che essere rigettato essendo immune da censure l'impugnato licenziamento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo avuto riguardo al valore indeterminato della controversia

P.Q.M.

rigetta il ricorso e condanna parre ricorrente al pagamento delle spese di lite che liquida in ### oltre ### CPA e rimborso forfettario come per legge, con distrazione ove richiesta.

Così deciso in ### 8 ottobre 2026 Il Giudice del ### Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/10/2026

copia NON UFFICIALE della Sentenza n. 1418/2026 del 08-10-2026 TRIBUNALE DI COSENZA reperibile al permalink:
https://apps.dirittopratico.it/sentenza/tribunale/cosenza/2026/1418.html#ad8c6