



**REPUBBLICA ITALIANA  
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
 La Corte d'Appello di Firenze  
 Sezione Lavoro**

composta dai magistrati

**dott. Flavio Baraschi**  
**dott. Elisabetta Tarquini**  
**dott. Paola Mazzeo**

**presidente**  
**consigliera rel.**  
**consigliera**

All'udienza del 17.3.2022, all'esito della camera di consiglio, come da dispositivo separato, ha emesso la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al N. 222/2021

**promossa**

**da** [REDACTED]  
 Avv.ti Andrea Dedoni e Alessio Scamonatti

**- appellante -**

**contro**  
 [REDACTED]  
 contumace

**- appellato -**

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza n. 1/2021 del Tribunale di Arezzo giudice del lavoro, pubblicata il 12.1.2021

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

[REDACTED] odierna appellante, è stata dipendente di [REDACTED] con inquadramento di addetta alla reception 4° livello del CCNL per le aziende del settore turismo – Federalberghi, dal 1.7.2019 fino al 9.3.2020, quando è stata licenziata senza preavviso, assumendo la datrice di lavoro l'esistenza di una giusta causa.

I fatti posti a base del recesso risultano compiutamente dagli atti di causa.

E' infatti documentato che il 9 marzo 2020, in coincidenza quindi con l'entrata in vigore delle disposizioni di contrasto all'epidemia da COVID 19 portate nel DPCM del 9.3.2020, la società avesse disposto la sospensione dell'attività lavorativa di alcuni dipendenti, tra i quali [REDACTED] per una settimana



(il tenore del messaggio inviato sul telefono della lavoratrice da parte del direttore, riprodotto nel doc. 2.3 dell'appellante, per quanto interessa, era il seguente: *“Buongiorno a tutti, scusate il ritardo per ora viste le ultime normative e con accordo con il sig [REDACTED] riduciamo i turni restano solo in vigore quelli di [REDACTED] ed [REDACTED] per gli altri per ora una settimana di stop. La [REDACTED] farà dei turni per dare qualche riposo per ora comunicherò eventuali sostituzioni. Il mio consiglio è di restare calmi e uniti e non vi preoccupate la proprietà non intende licenziare ma solo contenere cerchiamo di superare questa fase che come ben capite non sappiamo quanto durerà...”*).

E' pure documentato che, in esito a quella comunicazione e lo stesso 9 marzo, [REDACTED] avesse inviato alla società una mail con la quale aveva messo a disposizione della datrice di lavoro la propria prestazione e aveva affermato di ritenere *“i giorni delle fermate produttive da voi unilateralmente decisi...a carico dell'azienda”*, che aveva diffidato *“ad utilizzare strumenti quali permessi o ferie”* (doc. 2.4.1 dell'appellante).

Alla lettera era seguita la comunicazione del recesso datoriale, il cui contenuto merita riprodurre integralmente: *“La gente della mia terra (Umbria), di estrazione contadina e quindi con scarpe grosse e cervello molto fino, usava dire che purtroppo al peggio non c'è mai fine; la Sua comunicazione è purtroppo una conferma assoluta di questo antico detto contadino. In una situazione drammatica in cui lo stesso Presidente della Repubblica si è premurato di raccomandare, nel corso di un messaggio televisivo, la coesione e l'importanza di fare quadra per superare un'emergenza che ha assunto caratteri planetari, lei non ha trovato di meglio che scrivere una lettera dai contenuti vecchi, inutili e mi sia concesso, offensivi. Offensivi verso di me e i miei più stretti collaboratori cha da 40 giorni, senza interruzione, stanno elaborando continui scenari al mutare delle situazioni. Io spero che trovi la forza morale di provare vergogna per quello che è stato scritto. Comunque, per tutto ciò espresso, è venuto a mancare il presupposto di fiducia e di lealtà nei confronti dell'azienda e pertanto il rapporto viene immediatamente risolto con la presente comunicazione”*.

La lavoratrice, dopo averlo fatto stragiudizialmente, ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Arezzo, assumendone: a) in tesi il carattere ritorsivo, in quanto, a suo dire, reazione illecita all'esercizio, da parte sua, di propri diritti; b) in ipotesi l'illegittimità per inesistenza del fatto contestato, sia sotto il profilo della mancanza di qualsiasi previa contestazione dell'addebito, sia comunque per non avere la condotta sanzionata alcun rilievo disciplinare; c) in ulteriore ipotesi il difetto di giustificazione, in ragione



dell'assunta sproporzione del fatto, anche ove in ipotesi ritenuto disciplinarmente rilevante, rispetto alla sanzione espulsiva comminata; d) in ipotesi ulteriormente subordinata l'illegittimità per violazione delle regole procedurali di cui all'art. 7 della L. 300/1970.

Aveva chiesto inoltre il pagamento di alcune spettanze retributive, questione non devoluta nel presente grado.

La ricorrente, per quanto ancora interessa, aveva quindi svolto le conclusioni che seguono: I) *In via principale: 1) Accertare la nullità/illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 9.3.2020 perché ritorsivo e, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs n. 23/2015, ordinare alla [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] la reintegrazione della sig.ra [REDACTED] nel posto di lavoro, con condanna della resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo, nonché rivalutazione monetaria e interessi.*

II) *In via subordinata: 2) Accertare l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 9.3.2020, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs n. 23/2015 e, per l'effetto, ordinare alla [REDACTED] la reintegrazione della sig.ra [REDACTED] nel posto di lavoro, con condanna della resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo, nonché rivalutazione monetaria e interessi.*

III) *In via ulteriormente subordinata: 3) Accertare l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 9.3.2020, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.Lgs n. 23/15 e, per l'effetto, dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare la [REDACTED] [REDACTED] al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, ovvero in misura non superiore a sei mensilità per il caso in cui difettino i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8 e 9, Legge n. 300/70, oltre rivalutazione monetaria e interessi....*



IV) In via ulteriormente subordinata: 6) Accertare l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 9.3.2020, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs n. 23/15 e, per l'effetto, dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare la [REDACTED] al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, ovvero in misura non superiore a sei mensilità per il caso in cui difettino i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8 e 9, Legge n. 300/70, oltre rivalutazione monetaria e interessi.”

La società era rimasta contumace.

Il Tribunale ha ritenuto indimostrata la legittimità del recesso, in ragione della contumacia della società, che così non avrebbe assolto all'onere probatorio di cui era gravata.

Per contro anche la lavoratrice non avrebbe dato prova della consistenza occupazionale della datrice di lavoro, onere che le sarebbe invece spettato, secondo il primo giudice alla luce di un “costante orientamento giurisprudenziale di legittimità” (così il Tribunale, che ha richiamato Cass. 3965/1994, Cass. 4844/1994, Cass. 2268/1996), così che nella specie avrebbe dovuto farsi applicazione degli artt. 3 primo comma e 9 del D.L.gs. 23/2015.

Il primo giudice ha pertanto dichiarato l'illegittimità del recesso e condannato la società a risarcire la lavoratrice del danno nella misura di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

[REDACTED] impugna la decisione davanti a questa Corte e ne chiede la parziale riforma, quanto al capo relativo alle conseguenze sanzionatorie del recesso, accertato come illegittimo.

In specie l'appellante lamenta:

1. che il Tribunale abbia del tutto omissivo di motivare in ordine alla domanda, svolta in via principale, di ritorsività del licenziamento. Pretesa che sarebbe nel merito fondata, in quanto il recesso avrebbe rappresentato “una ingiusta, arbitraria e punitiva reazione del datore di



*lavoro ad un legittimo comportamento della lavoratrice”, che “a fronte di un provvedimento datoriale di sospensione dell’attività lavorativa per una settimana, senza alcun riferimento a come sarebbe stato regolato sotto il profilo economico tale periodo di sospensione” si sarebbe limitata, “a rappresentare al datore di lavoro, nell’ambito di un più che legittimo esercizio delle proprie prerogative di lavoratrice subordinata, che le ferie e i permessi non sarebbero potuti essere compensati con i giorni di mancato lavoro” (così testualmente il primo motivo d’appello);*

2. In ipotesi che il primo giudice abbia ritenuto che facesse carico a [REDACTED] dimostrare le dimensioni occupazionali della società datrice di lavoro, in contrasto con un orientamento univoco della giurisprudenza di legittimità almeno da Cass. sez. Un. 141/2006, oltre che in fatto con la documentazione camerale prodotta dalla difesa della lavoratrice e infine a fronte di richieste istruttorie dirette a dimostrare quel requisito occupazionale, invece non ammesse. E, indimostrata l’esonazione della controparte dall’applicazione della tutela reintegratoria, all’accertamento dell’insussistenza nella specie del fatto materiale (sotto entrambi i profili dell’irrelevanza disciplinare della condotta addebitata e dell’omessa contestazione di tale addebito) avrebbe dovuto seguire l’applicazione di detta tutela, secondo la previsione dell’art. 3 secondo comma del D.Lgs. 23/2015;
3. In ulteriore ipotesi, e quindi solo per il caso di applicazione della sanzione risarcitoria, l’appellante ha lamentato che il Tribunale abbia ommesso di pronunciarsi sul capo di domanda relativo all’indennità sostitutiva del preavviso, cui [REDACTED] avrebbe avuto invece diritto per essersi risolto il rapporto senza preavviso.

L’appellante ha quindi concluso per la parziale riforma della sentenza impugnata e per l’accoglimento delle conclusioni già formulate davanti al Tribunale.

La società, pur ritualmente citata, è rimasta contumace.

Così riassunta la presente vicenda processuale nel merito deve innanzi tutto rilevarsi come nella specie non sia più discutibile l’illegittimità del recesso impugnato, affermata dalla decisione di primo grado non impugnata dalla parte sul punto soccombente.

Ad essere oggetto della cognizione della Corte, in esito all’appello della lavoratrice, sono invece le conseguenze sanzionatorie di tale illegittimità.





Ora sul punto rileva il collegio come il primo motivo di appello sia senz'altro fondato nella parte in cui lamenta il difetto di motivazione della sentenza impugnata, quanto alla domanda principale di accertamento della nullità del licenziamento, perché asseritamente ritorsivo. Sul punto infatti il Tribunale non ha detto alcunché.

Non di meno l'eccezione di nullità è infondata nel merito, dovendosi escludere il carattere ritorsivo del recesso.

In proposito invero deve in primo luogo rilevarsi come la comunicazione della società non autorizzasse, per il suo tenore letterale, a ritenere senz'altro che essa non intendesse corrispondere alcunché ai lavoratori nel corso del periodo di sospensione.

Ma soprattutto non può trascurarsi come quella sospensione non rispondeva a una contingente e singolare esigenza aziendale, ma si inserisse in una fase particolarmente complessa di contrasto ad un evento assolutamente eccezionale quale la pandemia da Covid 19, nella quale la limitazione dei contatti tra le persone era essenziale al fine di contenere la diffusione di un virus di grande pericolosità per la salute individuale e per quella pubblica. Così che la sospensione non era certo conseguente a una unilaterale scelta datoriale, bensì rispondeva, in particolare in una fase straordinariamente incerta e convulsa quale quella della prima diffusione del virus sul territorio nazionale, a esigenze di protezione della salute di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Come del resto reso ben evidente dalle disposizioni del DPCM 8.3.2020, le cui disposizioni il DPCM del 9.3.2020 ha esteso all'intero territorio nazionale, che, all'art. 1 lettera e) raccomandava *“ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r)”*, relativo all'estensione dell'ambito di applicazione del lavoro agile.

Ma se la sospensione non poteva riferirsi a una decisione unilaterale diretta al soddisfacimento di un esclusivo interesse aziendale, ma seguiva piuttosto a decisioni di salute pubblica in una condizione di emergenza nazionale, per le ragioni appena dette, non può affermarsi il diritto della lavoratrice a essere comunque remunerata dalla società nei giorni di assenza dal lavoro e a non utilizzare ferie e permessi.

Ne deriva l'impossibilità di qualificare la comunicazione 9.3.2020 di [REDACTED] come esercizio di una facoltà legittima. Il che già vale ad escludere per converso che la successiva determinazione della società possa qualificarsi come ritorsiva,



nel senso tecnico giuridico, correttamente richiamato dalla difesa attrice, di reazione arbitraria e punitiva a fronte dell'esercizio di un diritto.

La domanda, svolta in tesi, di accertamento della nullità del recesso in quanto ritorsivo va perciò respinta.

Quanto poi a quella di cui in ipotesi e che forma oggetto del secondo motivo di appello, è in primo luogo indubitabile che il Tribunale abbia errato nell'addossare alla lavoratrice l'onere di dimostrare il requisito occupazionale previsto dai commi 8 e 9 dell'art. 18 L. 300/1970, da cui dipende, per effetto del richiamo contenuto nell'art. 9 del D.L.gs. 23/2015, l'applicazione della tutela reintegratoria nei casi di cui all'art. 3 comma 2 del medesimo decreto legislativo (applicabile nella specie, attesa la data di assunzione dell'odierna appellante).

Il primo giudice ha infatti fatto riferimento a un orientamento giurisprudenziale superato dalla giurisprudenza di legittimità fin da Cass. Sez. Un. 141/2006, che ha affermato il principio di diritto (da allora sempre ribadito dalla Corte di nomofilachia) secondo cui *"in tema di riparto dell'onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità, fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività e, sul piano processuale, dell'azione di impugnazione del licenziamento sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro. Con l'assolvimento di quest'onere probatorio il datore dimostra - ai sensi della disposizione generale di cui all'art. 1218 cod. civ. - che l'inadempimento degli obblighi derivatigli dal contratto di lavoro non è a lui imputabile e che, comunque, il diritto del lavoratore a riprendere il suo posto non sussiste, con conseguente necessità di ridurre il rimedio esercitato dal lavoratore al risarcimento pecuniario. L'individuazione di siffatto onere probatorio a carico del datore di lavoro persegue, inoltre, la finalità di non rendere troppo difficile l'esercizio del diritto del lavoratore, il quale, a differenza del datore di lavoro, è privo della "disponibilità" dei fatti idonei a provare il numero dei lavoratori occupati nell'impresa".*

In applicazione di tale principio deve quindi ritenersi che, non avendo l'appellata (rimasta contumace) assolto all'onere che le competeva di dimostrare l'inesistenza del requisito occupazionale previsto dall'art. 18 della L. 300/1970



ed escluso, per quanto già detto, il carattere ritorsivo del recesso, alla sua illegittimità (accertata irrevocabilmente dal Tribunale) devono seguire senz'altro le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 3 del D.L.gs. 23/2015.

Spetta tuttavia a questa Corte individuare quali delle sanzioni previste da tale disposizione debba applicarsi in concreto nella specie. E quindi, fermo che non è più in discussione, in ragione dell'irrevocabilità della decisione resa sul punto dal Tribunale, l'inesistenza della dedotta giusta causa, se debba ritenersi *“direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore”*, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria del secondo comma dell'art. 3 o se invece si versi nelle ulteriori ipotesi di inesistenza degli *“estremi del licenziamento ... per giustificato motivo soggettivo o giusta causa”*, di cui al comma 1, cui segue il solo rimedio risarcitorio.

In proposito deve innanzi tutto rammentarsi come, del tutto condivisibilmente, la giurisprudenza di legittimità affermi che *“ai fini della pronuncia di cui all'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23 del 2015, la insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare”* (così Cass. 12174/2019, che ha dato continuità, anche nella vigenza del D.L.gs. 23/2015, all'analogo principio affermato per i rapporti cui si applichi l'art. 18 della L. 300/1970 come modificato dalla L. 92/2012).

Così che nella specie dovrebbe valutarsi se la condotta addebitata alla lavoratrice (e quindi la comunicazione da lei inviata alla società il 9.3.2020 e di cui si è detto sopra) avesse o meno un qualche rilievo disciplinare, in quanto nel primo caso dovrebbe applicarsi la tutela risarcitoria (facendosi in ipotesi questione della sproporzione tra la sanzione comminata e il fatto commesso, comunque disciplinarmente rilevante), mentre nel secondo, inesistente il fatto/inadempimento, dovrebbe disporsi la reintegrazione di █████ nel posto di lavoro.

Ora sul punto deve rilevarsi come la conclusione sopra raggiunta circa l'impossibilità di qualificare quella comunicazione come esercizio di un diritto non abbia ex se alcun rilievo nella specie, in quanto non implica certo come necessaria la conseguenza che quella stessa dichiarazione costituisse





inadempimento di un qualche obbligo nascente dal rapporto e come tale fosse suscettibile di assumere un qualsiasi rilievo ai fini disciplinari.

Peraltro il collegio ritiene che questo tema (quello della rilevanza disciplinare della condotta della lavoratrice) non vada ulteriormente approfondito nel merito e che quindi non occorra apprezzare in concreto la sussistenza, nella condotta dell'appellante, di una qualche violazione dei suoi obblighi. Ciò in quanto una simile valutazione è resa superflua dalla circostanza che in concreto l'addebito non sia stato previamente contestato, ma affermato per la prima volta contestualmente all'intimazione del recesso.

E assunto questo fatto, la Corte condivide l'affermazione del Giudice di legittimità secondo cui *“in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito”* (così Cass. 4879/2020).

Il principio di diritto affermato in quella decisione (e già prima da Cass. 25645/2016) deve infatti ritenersi applicabile anche nei casi in cui le conseguenze del licenziamento illegittimo siano disciplinate dal D.Lgs. 23/2015, per essere gli argomenti sviluppati dalla Corte di Cassazione a sostegno della decisione del tutto pertinenti anche in casi come quello di specie.

Vale anche qui infatti l'affermazione della Corte secondo cui *“il radicale difetto di contestazione dell'infrazione (elemento essenziale di garanzia del procedimento disciplinare, cfr. Cass. n. 1026/15, Cass. n. 2851/06, e costituente espressione di un inderogabile principio di civiltà giuridica, C. Cost. n.204/1982) determina l'inesistenza della procedura (o procedimento disciplinare) e non solo delle norme che lo disciplinano”*, con applicazione della tutela della reintegra prevista anche dal D.Lgs. 23/2015 *“per il caso di difetto assoluto di giustificazione del licenziamento”*. E *“tale deve ritenersi il caso di un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebiti che dunque, ancorchè teoricamente ipotizzabili, non potrebbero, anche per l'impossibilità di attivazione delle successive garanzie a difesa del lavoratore, in alcun caso ritenersi idonei a giustificare il licenziamento”* (cfr. Cass. 4879/2020).



Infatti come il comma 4 dell'art. 18 anche il comma 2 dell'art. 3 sanziona con la reintegra il licenziamento ontologicamente disciplinare “*ove sia accertata l'insussistenza del fatto contestato (e non semplicemente addebitato)*” e “*nella specie... non esiste alcun fatto contestato, che dunque non può in alcun modo ritenersi sussistente, non essendo peraltro ipotizzabile, in ambito di licenziamento disciplinare, che il giudice possa indagare sulla gravità di un fatto mai contestato*” (così ancora Cass. 4879/2020).

Deve quindi concludersi che già l'assenza di previa contestazione dell'addebito impone di ritenere insussistente il fatto contestato e perciò applicabile la sanzione della reintegrazione di cui al comma 2 dell'art. del D.Lgs. 23/2015.

Pertanto in parziale accoglimento dell'appello e in parziale riforma della decisione impugnata, annullato il licenziamento di cui è causa, la società deve essere condannata ex art. 3 comma 2 del D.L.gs. 23/2015 a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a corrisponderle, in luogo di quella prevista dalla decisione di primo grado, un'indennità risarcitoria, che atteso il tempo trascorso dal recesso alla data della presente decisione e in assenza di ogni prova dell'aliunde perceptum, deve determinarsi nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, maggiorato il capitale dovuto di rivalutazione monetaria e interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

L'appellata deve essere inoltre condannata a regolarizzare la posizione contributiva della lavoratrice.

Resta assorbita ogni altra, subordinata, difesa dell'appellante.

Le spese del doppio grado, nella misura indicata in dispositivo, devono seguire la soccombenza.

### **P.Q.M.**

La Corte, definitivamente decidendo, ogni altra domanda ed eccezione disattesa, in parziale accoglimento dell'appello e in parziale riforma della decisione impugnata, annullato il licenziamento di cui è causa, condanna ex art. 3 comma 2 del D.L.gs. 23/2015 la società appellata a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a corrisponderle, in luogo di quella prevista dalla decisione di primo grado, un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine



rapporto, maggiorato il capitale dovuto di monetaria e interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Condanna la società a regolarizzare la posizione contributiva della lavoratrice.

Condanna la società alla rifusione delle spese del doppio grado, che liquida in € 3.513,00 oltre rimborso forfettario, IVA e CAP come per legge per il primo grado e in € 3.303,00, oltre rimborso forfettario, IVA e CAP come per legge per il presente grado.

Firenze, 17.3.2022

Il Presidente dott. Flavio Baraschi

La Consigliera est.

Dott. Elisabetta Tarquini

