R.G. 12827/2022

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

Sezione lavoro

nella persona della dott.ssa Raffaela Sorrentino ha pronunciato, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza, in base al disposto dell'art. 127 *ter* c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al **n. 12827/2022 R.G. LAVORO**

TRA

[redacted] n. a [redacted]

rappresentato e difeso dall'avv. DEDONI ANDREA [redacted], come da procura in atti.

RICORRENTE

E

[redacted], in persona del legale rappresentante p.t.,

rappresentato e difeso dall'avv. [redacted], come da procura in atti;

RESISTENTE

CONCLUSIONI: come in atti.

Ragioni di fatto e di diritto

1. **Premessa**

Parte ricorrente ha premesso:

- di aver lavorato alle dipendenze della [redacted] con qualifica di estetista (Liv. 3, CCNL Acconciatura maschile, femminile ed estetica), con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, a far data dal 22 ottobre 2018 e fino al 30 settembre 2019, data in cui il rapporto veniva trasformato a tempo indeterminato;

www.studiolegalededoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

- che il rapporto di lavoro cessava a seguito di licenziamento per g.m.o., intimato dalla datrice con racc. 08.2.22, da essa ricevuta in data 16.2.2022;

- di aver impugnato il licenziamento con lettera 23.2.2022, ricevuta dalla datrice in data 25.2.2022;

- che il licenziamento intimatole sarebbe nullo/ annullabile/ invalido e illegittimo e censurabile sotto i seguenti, differenti profili: a) insussistenza del motivo oggettivo di licenziamento per mancanza del nesso causale tra le difficoltà economiche aziendali riferite nella motivazione del recesso e i risultati del bilancio d'esercizio della società; b) insussistenza della motivazione di mancanza di qualifica di onicotecnica della ricorrente, in quanto l'attività di onicotecnica rientra pacificamente all'interno delle attività di estetista specializzata ai sensi della L. n. 1 del 1990; c) violazione dell'obbligo di *repechage* in quanto il datore di lavoro non ha considerato la ricollocazione anche con mansioni inferiori all'interno dell'intero assetto aziendale; c) mancata applicazione dei criteri di scelta del dipendente da licenziare all'interno dell'unità produttiva tra dipendenti con mansioni fungibili;

- che – a suo dire - la reale ragione sottesa al licenziamento sarebbe da ravvisarsi invece nel suo rifiuto a lavorare durante la CIG e nell'aver precisato nel corso di una discussione con la titolare dell'azienda, [redacted], che la cassa integrazione copriva le ore indicate nel contratto di assunzione, ma che in realtà le ore realmente lavorate erano più di trenta, nonché in altri comportamenti tenuti durante tale periodo dalla lavoratrice;

- di esser rimasta in cassa integrazione dal 10 marzo 2020 al gennaio 2022 e al termine di tale periodo, di essere stata collocata in ferie forzate, ricevendo, in data 16 febbraio 2022, la lettera di licenziamento;

- di aver inoltre maturato il diritto al pagamento della complessiva somma lorda di € 26.325,68, di cui € 21.215,49 a titolo di differenze retributive, € 148,09 a titolo di interessi ed € 3.264,62 a titolo di differenze sul TFR;

- di aver, infatti, sin dalla sua assunzione, lavorato per un numero di ore grandemente superiore rispetto alle pattuizioni contenute nella lettera di assunzione;

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

- che, in particolare, in base al contratto di assunzione avrebbe dovuto osservare il seguente orario di lavoro: il lunedì dalle 10.00 alle 13.00, il martedì dalle 14.00 alle 17.00, il mercoledì dalle 15.00 alle 18.00 e il giovedì dalle 10.00 alle 13.00;

- che, al contrario, aveva svolto circa 33 ore settimanali in tre giorni lavorativi, con una media di undici ore al giorno, fino al mese di marzo 2020, quando veniva collocata dal datore di lavoro in cassa integrazione.

Ha articolato, quindi, le seguenti testuali conclusioni: "*1) Accertare e dichiarare l'illegittimità, invalidità e nullità del licenziamento intimato alla sig.ra* [redacted] *per i motivi di cui in premessa, e, per l'effetto, condannare, la* [redacted] *in persona del legale rappresentante pro tempore sig.* [redacted]*, al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista dal D.Lgs 23/2015 o in quella che sarà ritenuta di giustizia; 2) Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alle differenze retributive per il lavoro prestato quantificato in € 26.325,68, oltre interessi legali e rivalutazione dalla data della domanda fino al soddisfo e per l'effetto, condannare, la* [redacted]*., in persona del legale rappresentante pro tempore sig.* [redacted]*, al pagamento della suddetta somma o di quella che sarà ritenuta di giustizia*;".

La società si è costituita e ha chiesto il rigetto del ricorso per le ragioni di cui in memoria.

Istruita la causa mediante l'escussione dei testi, la stessa può essere decisa.

2. La normativa e la giurisprudenza applicabili al caso di specie

Si premette una ricostruzione teorica della fattispecie, per poi passare all'analisi della specifica situazione di fatto.

2.1 Il licenziamento ritorsivo

Il licenziamento ritorsivo, assimilabile al licenziamento discriminatorio, è tale qualora il recesso costituisca la ingiusta reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore; per consolidata giurisprudenza di legittimità, la prova della natura ritorsiva o discriminatoria dell'atto datoriale può essere fornita, dal lavoratore che ne è onerato, anche per presunzioni, attesa la peculiare difficoltà

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

dell'onere stesso, essendo l'intento persecutorio normalmente celato (Cass. civ., sez. lav., 08-08-2011, n. 17087).

Lo scopo di ritorsione, affinché si determini la nullità del licenziamento, deve rappresentare la ragione unica del recesso, sicché incombe sul lavoratore altresì l'onere di dimostrare, ancora una volta anche attraverso presunzioni, che il licenziamento sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass. civ., sez. lav., 03-12-2015, n. 24648; Cass. civ., sez. lav., 11-10-2012, n. 17329; Cass. civ., sez. lav., 26-03-2012, n. 4797).

È onere, quindi, del dipendente provare la sussistenza di un motivo illecito determinante, cioè contrario ai casi espressamente previsti dalla legge, pur suscettibili di interpretazione estensiva, all'ordine pubblico e al buon costume, e che esso sia stato l'unico determinante (Cass. civ., sez. lav., 27-2-2015, n. 3986, con richiami a Cass.n.17087\11; Cass. n.6282\11; Cass. n. 16155\09).

Evidentemente, uno degli elementi indiziari più rilevanti è costituito, di regola, dalla infondatezza delle ragioni poste a base del recesso, che quindi da illegittimo diverrebbe suscettibile di essere qualificato, più gravemente in termini di sanzioni, come nullo; mentre la natura ritorsiva va esclusa quando le motivazioni del licenziamento – in questo caso disciplinari – vengano ritenute fondate.

Nel caso di specie, dall'istruttoria effettuata nel corso del giudizio, non risulta confermata la circostanza che il motivo illecito e determinante, dedotto dalla parte ricorrente e meglio articolato nel ricorso, abbia determinato il suo licenziamento. Alcuno dei testi lo ha infatti riferito (cfr. verbali delle udienze del 30 gennaio e del 19 marzo 2024), né i documenti depositati nel corso del giudizio consentono di ritenere confermata la prospettazione attorea sul punto.

La domanda va quindi sul punto rigettata.

2.2 Il licenziamento per gmo

La domanda è fondata.

È noto che, secondo il principio generale, enunciato all'art. 2697 c.c., chi intende far valere in giudizio un diritto ha l'onere di provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, mentre chi ne

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

intende eccepire l'inefficacia – ovvero la modificazione o l'estinzione del diritto – deve dimostrare i fatti su cui l'eccezione si fonda.

Tuttavia, nelle fattispecie aventi ad oggetto la risoluzione del rapporto lavorativo, l'onere probatorio si inverte, ricadendo sul datore di lavoro, pur non essendo lo stesso ad aver introdotto il giudizio.

Quindi, il lavoratore, che domandi la reintegrazione nel posto di lavoro, deve provare, non già il suo licenziamento, ma la mera estromissione dal rapporto di lavoro. La prova che intende ricondurre la cessazione del rapporto ad un negozio di dimissioni, costituendo eccezione in senso stretto, grava sul datore di lavoro (Cfr. Cass., 16 ottobre 2018, n. 25847; Cass., 21 settembre 2011, n. 19236; Cass. 27 agosto 2007, n. 18087).

Ancora, e più in particolare, **nelle fattispecie aventi ad oggetto il recesso del datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo, secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, spetta al datore di lavoro la prova dell'impossibilità di ricollocare il dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di individuazione dei posti assegnabili** (cfr. Cass. 6084/2021).

E dunque, in ragione del granitico orientamento della giurisprudenza della Suprema Cassazione, si verifica l'inversione dell'onere probatorio descritta ed è il datore di lavoro che deve dimostrare la legittimità del licenziamento irrogato.

A tali fini, va evidenziato che, nel caso di specie, la società ha motivato il licenziamento della parte ricorrente con la seguente giustificazione: "*La **recrudescenza dell'emergenza sanitaria per Covid** - 19 nonché le restrizioni disposte dal legislatore hanno determinato un tracollo delle presenze e delle attività del centro Estetico nonché, in via ulteriore, la disdetta dei pacchetti benessere e della cura della persona contrattualizzati. Ne è conseguita una **progressiva e graduale riduzione dei ricavi e dei corrispettivi** ad oggi non più sostenibile per far fronte agli obblighi contrattuali di questa società (pagamento degli stipendi, degli oneri sociali, dei fornitori etc.). Tale oggettiva contingenza, di ordine produttivo ed economico ha determinato il necessitato **riassetto organizzativo del personale del settore estetica e, l'assenza della sua qualificazione di***

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

onnicotecnica, ha causato l'aggettivo suo esubero *nonché la non possibile sostenibilità finanziaria degli oneri riferibili al suo contratto. Le medesime circostanze di fatto e di merito giuridico sin qui descritte esplicitano contestualmente, la contestata* ***impossibilità di utilizzare le sue prestazioni lavorative anche in diversa unità produttiva o ambito aziendale***".

Si tratta, a ben vedere, di deduzioni assai generiche, che neppure in giudizio sono state precisate o articolate in modo sufficientemente specifico.

Il ricorso va, quindi, accolto, sulla base delle considerazioni che seguono:

- in ordine alla circostanza relativa alla diminuzione del fatturato, il datore di lavoro si è limitato ad allegare dei documenti, dai quali emerge una riduzione del fatturato della resistente (cfr. doc. allegati alla memoria di costituzione). Tuttavia, nel ricorso, manca una puntuale e specifica allegazione, in ordine alla rilevanza e all'incidenza di tale calo sulle sorti complessive dell'azienda, con specifico riguardo anche alla forza lavoro impiegata nelle due diverse attività svolte dalla società;

  Non è possibile stabilire, in altri termini, se tale riduzione consentisse comunque la prosecuzione delle attività produttive e il fronteggiamento delle spese e della gestione della società o meno;

- la datrice di lavoro ha sintetizzato, nel corpo della propria memoria, il contenuto di una relazione di un consulente di parte, dalla quale pretende di desumere la prova della circostanza relativa alla riduzione dei ricavi e dei corrispettivi.

  Tuttavia, dalla stessa, non è possibile desumere, in modo certo e tranquillizzante, tale circostanza, atteso che in essa viene più volte ribadito, viceversa, il carattere particolarmente florido delle attività del supermercato, vero "*core business*" della società resistente (come da lei stessa riferito);

- va, infatti, a tal proposito rimarcato quanto chiarito dalla stessa resistente in ordine alle due diverse attività della s.r.l. L'attività relativa al supermercato risulta, infatti, particolarmente

www.studiolegalededoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

solida e florida, con riferimento agli anni per cui è causa, con la conseguenza che non è possibile ritenere che il licenziamento della ricorrente sia stato reso necessario per far fronte alle circostanze di difficoltà genericamente indicate nella lettera di licenziamento, considerato anche che, trattandosi di una unica società, le stesse andavano bilanciate (e successivamente esplicitate nel corso del presente giudizio) anche con riferimento alla situazione economica e ai lavoratori occupati presso ognuna delle diverse attività.

3. La conseguenza dell'illegittimità del licenziamento

Ne discende, come anticipato, l'accoglimento della domanda attorea di licenziamento sul punto, con applicabilità della tutela prevista dall'art. 3, comma 1, D.lgs n. 23/2015.

Tale norma, nello specifico, dispone che "*Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità*".

Su tale disposizione è, però, com'è noto, intervenuta la Corte Costituzionale, che, con sentenza n. 194 dell'8.11.2018, di parziale accoglimento delle questioni di legittimità sollevate in riferimento agli artt. 3 (in relazione sia al principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse, sia al principio di ragionevolezza), 4, co. 1,35, co. 1, nonché, in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, agli artt. 76 e 117, co. 1, della Costituzione, l'ha dichiarata costituzionalmente illegittima limitatamente alle parole "*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*".

www.studiolegaledadoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

La Corte Costituzionale, dunque, ha ritenuto illegittima la previsione di una indennità fissa e crescente in funzione della sola anzianità di servizio, "*in quanto contrastante con il principio di eguaglianza, per ingiustificata omologazione di situazioni diverse, e con il principio di ragionevolezza, essendo tale indennità inidonea a configurare un adeguato ristoro per il lavoratore ingiustamente licenziato e una adeguata dissuasione per il datore di lavoro avverso licenziamenti illegittimi*".

Di conseguenza, la Consulta ha precisato i criteri da utilizzare nella determinazione della indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, precisando che "*nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio – criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c, della l. n. 183/2014 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n. 23/2015 – nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)*".

Nella fattispecie, tenuto conto dei criteri appena indicati, la società resistente va condannata al pagamento nei confronti della parte ricorrente di una indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, da quantificarsi in € 1.192,00 (cfr. busta paga allegata alla memoria della resistente).

Parte resistente va condannata, quindi, a risarcire il danno nei confronti della lavoratrice versandole un'indennità pari ad €. 1.192,00 x 6= 7.152,00.

4. Le differenze retributive richieste nel ricorso

Vanno rigettate le domande per differenze retributive, atteso che nessuno dei testi escussi (le cui dichiarazioni di seguito si riportano) ha confermato la prospettazione attorea.

[redacted]: "*a.d.r. conosco la ricorrente perché lavoravamo insieme al* [redacted]. *Io sono stata assunta nel 2017 o 2018. Nel mese… ottobre, settembre. Il centro ha aperto a ottobre 2018. Ma il rapporto con i* [redacted] *per me è iniziato prima. A.d.r. non lavoro più per*

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

loro. Io un po' prima e [redacted] *dopo, sempre nel mese di ottobre. Qualche settimana dopo di me. Noi cominciammo a fare dei corsi di formazione prima dell'apertura del centro e* [redacted] *è arrivata quando il centro era già avviato. A.d.r. io fino a settembre 2019 quando ho dato le dimissioni.* [redacted] *nel 2022. Noi ci siamo sempre sentite eravamo in buoni rapporti. Me lo ha detto lei. A.d.r. non ho fatto causa ai* [redacted] *A.d.r. io non c'ero ad aprile del 2020. Tutto quello che so del licenziamento me lo ha detto* [redacted] *A.d.r. so che sono state assunte altre persone dopo il licenziamento di* [redacted]*, perché io sono stata cliente del centro. Ad esempio* [redacted] *... con lei facevo dei trattamenti. Ad esempio dopo il 2022 penso.* [redacted] *di sicuro non c'era più. C'erano altre ragazze che sono arrivate dopo che* [redacted] *è andata via. Erano quasi tutte nuove. A.d.r.* [redacted] *lavorava 3 giorni alla settimana dalla mattina alle 10 fino alle 8 di sera. Gli altri giorni non andava. A.d.r. io lavoravo tutti i giorni dal lunedì al sabato dalle 9 alle 20 circa, dipendeva poi dai turni. A.d.r. avevamo la pausa pranzo, ma era mangiare a volo. Doveva essere una mezz'oretta, ma non c'era mai questa mezz'ora. A.d.r. io ho visto che cercavano personale. L'ho visto anche su Indeed l'anno scorso, fine 2022. A.d.r. io non so se le persone che mi facevano poi i trattamenti erano assunte o sostitute. Io non l'ho domandato.*".

[redacted] dichiara: "*conosco* [redacted] *perché eravamo colleghe. Io sono stata assunta nel 2018. Non lavoro più per loro. Sono andata via nel 2021. Per motivi miei. Non ho contenzioso contro la società.* [redacted] *è arrivata dopo di me. È andata via prima del Covid. Febbraio 2020. A.d.r.* [redacted] *non ha mai fatto le mani. Le mani le facevano altre ragazze,* [redacted]*,* [redacted] *quando c'era* [redacted]*. Tutte facevano le mani, tranne lei. Poi è stata assunta una onicotecnica, non ricordo bene quando. Io stavo alla reception. A.d.r. non ricordo gli anni ma posso dire sul capo 8 che è venuta una persona, non so dire se è una ditta, che faceva solo le mani. A.d.r. lei si chiamava* [redacted]*. A.d.r. poi è arrivata* [redacted]*, un po' prima che io andassi via. Per poco tempo abbiamo lavorato insieme. A.d.r. faceva le mani ma anche qualche trattamento corpo. A.d.r. lei faceva 3 volte a settimana e non veniva il sabato. Gli orari 5 ore, ma cambiava. Dalle 9 alle 13 che io ricordi. Io facevo 18 ore a settimana, tutti i giorni per 3 ore, dalle 9 alle 12 o*

www.studiolegaledadoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

di pomeriggio sempre 3 ore. A.d.r. c'era un'altra persona alla reception con me [redacted]. *A.d.r. il centro è chiuso di domenica. A.d.r. prima del covid lei si fece male il piede, non ricordo la data. Non venne per parecchio, perché prese malattia. A.d.r. penso fino al covid e poi il centro ha chiuso. Da quando si è fatta male io non l'ho più vista. A.d.r. io sono andata in cassa integrazione.*".

[redacted] ha dichiarato: "*a.d.r. conosco* [redacted] *perché eravamo colleghe di lavoro. Attualmente non lavoro per* [redacted]. *Non ho contenzioso contro la società. A.d.r. io sono stata assunta nel 2018. Ho lavorato con lei penso dal 2018 al 2020. Non ricordo i mesi. Fino al covid credo più o meno sì. A.d.r. non ricordo il capo 5. A.d.r. non so quando è stata licenziata. Io ho finito a marzo 2022. Quando io sono andata via* [redacted] *già non c'era più. A.d.r. non ricordo quando* [redacted] *sia andata via. Ma so che quando non veniva più (non so se perché licenziata o in cassa integrazione), so che è venuta un'altra persona come onicotecnica che si chiama* [redacted] *Ma non so dire il mese. A.d.r. non so dire i tempi perché io* [redacted] *non l'ho vista più e quindi non so dire se era già stata licenziata. A.d.r. poi c'è stata una ragazza che è stata assunta credo un paio di mesi,* [redacted]*, se non erro al posto di* [redacted] *o* [redacted]*, quest'ultima aveva un fitto di ramo o di reparto o di cabina, ma non ricordo il periodo. Lei era una onicotecnica specializzata. A.d.r.* [redacted] *lavorava part time tre volte a settimana. Io facevo tutti i giorni 3 ore al giorno o mattina o pomeriggio. Anche io ero part time.* [redacted] *mi pare facesse lunedì, mercoledì e venerdì. Potevamo lavorare anche lo stesso giorno. Io ero alla reception. A.d.r. gli orari erano o la mattina o il pomeriggio. Non ricordo precisamente. Dipendeva credo dalle giornate. A.d.r.* [redacted] *era un tirocinio. È venuta dopo* [redacted] *A.d.r.* [redacted] *faceva trattamenti viso e corpo, massaggi e pulizie del viso.*".

[redacted] ha dichiarato: "*a.d.r. conosco* [redacted] *come cliente del centro. Viso e corpo sono i trattamenti che ho fatto con lei. A.d.r. era il 2018/2019. Poi dal covid cioè dal marzo 2020 non l'ho mai più rivista. A.d.r. sul capo 5 posso dire che un giorno lei era libera e chiesi di farmi le mani e mi fu detto da* [redacted] *la receptionist, ma anche lei, che lei non le faceva e non me le fece*

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d

mai. A.d.r. le mani me le faceva [redacted]. 2018 e 2019. A.d.r. il centro è chiuso la domenica. A.d.r. ad agosto non so se è aperto. A.d.r. quando [redacted] non c'era più io andavo da [redacted] e [redacted]. A.d.r. [redacted] e [redacted] sono quelle che ho visto. Rosaria c'era già quando c'era [redacted] Invece [redacted] da un annetto o due.".

5. Le spese di lite

Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidandosi a carico di parte resistente come da dispositivo.

Le stesse vengono calcolate sulla base del valore della controversia, individuato a seguito della quantificazione della somma riconosciuta come dovuta al lavoratore, nei valori minimi, considerato il tenore delle difese delle parti e la natura del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli Nord, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, deduzione, eccezione, così provvede:

a) condanna parte resistente al pagamento di un'indennità pari ad € 7.152,00;

b) rigetta nel resto il ricorso;

c) condanna la società resistente al pagamento a titolo di spese di lite della somma di € 2.695,00, oltre Iva, Cpa e spese generali come per legge, con attribuzione agli avv.ti in epigrafe, dichiaratisi antistatari.

Si comunichi.

Il giudice
Raffaela Sorrentino

www.studiolegaledoni.it

Firmato Da: SORRENTINO RAFFAELA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5796ac38bea1127d