

TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO - 15
- EST. DOTT. BETTINI - 22-01-2019-N. 3 -
- LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) - Sentenza n. 3/2019 pubbl. il 22/01/2019
- ASSENZE - GIUSTA CAUSA - RG n. 300/2015
- LICENZIAMENTO -
- ILLEGITTIMITÀ -



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di MODENA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice dott. Luigi Bettini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **300/2015** promossa da:

, con il patrocinio dell'avv. FIORINI FABRIZIO e dell'avv. BOVA ANNALISA, elettivamente domiciliata in VIA EMILIA EST n. 18, MODENA, presso il difensore avv. FIORINI FABRIZIO;

RICORRENTE

contro

con il patrocinio dell'avv. SELMI DANIELA e dell'avv. BENEVENTI LUCIA, elettivamente domiciliato in VIA ANACARSI NARDI n. 5, MODENA, presso il difensore avv. SELMI DANIELA;

RESISTENTE

SRL SEMPLIFICATA

RESISTENTE CONTUMACE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da ricorso introduttivo (pagine nn. 6, 7 e 8) e memoria difensiva di costituzione (pagine nn. 4 e 5).

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 6/6/15 ricorreva al Tribunale di Modena, quale giudice del lavoro, chiedendo che: 1) fosse annullato il licenziamento intimato da s.r.l. il 28/8/14; 2) fossero condannate s.r.l. e a, in solido fra loro, o - in via subordinata - fosse condannata la sola s.r.l., alla sua riassunzione o - in alternativa - al pagamento dell'indennità di cui all'art. 8 L. n. 604/66; 2)

pagina 1 di 8



fossero condannate s.r.l. e , in solido fra loro, o - in via subordinata - fosse condannata la sola s.r.l., al pagamento a suo favore della somma di €. 3.798,82 a titolo di differenze retributive, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali.

Affermava che: 1) l'1/3/13 era stata assunta da quale estetista e aveva lavorato nel suo salone di acconciatura ed estetica; 2) nel corso del rapporto di lavoro era subentrata ex art. 2112 c.c. s.r.l. e il rapporto era proseguito alle dipendenze di tale società con le medesime modalità precedenti, avendo continuato a ricevere direttive da

3) era stata licenziata per giusta causa il 14/8/14, con lettera ricevuta il 28/8/14, sull'erroneo presupposto di sue assenze ingiustificate dal lavoro; 4) il licenziamento era illegittimo poiché le assenze per ferie - dopo un periodo di malattia - erano state concordate dalla società datrice di lavoro con le sindacaliste che l'assistevano in quella fase; 5) la società non le aveva pagato le mensilità di luglio e agosto del 2014, oltre al trattamento di fine rapporto.

Da qui l'odierna controversia.

Benché ritualmente evocata in giudizio ,

s.r.l. restava contumace.

Si costituiva in giudizio

chiedendo il rigetto delle domande perché infondate in fatto e in diritto.

Eccepiva, in via preliminare, ex art. 6/1 L. n. 604/66 la decadenza dall'impugnazione del licenziamento nei suoi confronti, per averlo impugnato nei confronti della sola società.

Nel merito affermava che: 1) non v'era stata alcuna cessione d'azienda e, in ogni caso, non era debitrice della ricorrente che invocava il pagamento di crediti successivi all'asserita cessione; 2) non v'era comunque alcuna contitolarità del rapporto di lavoro con la società, visto che la ricorrente aveva dato le dimissioni, ritualmente convalidate, e poi era stata riassunta da .

s.r.l. con cui il rapporto era proseguito.

Le domande della ricorrente sono solo in parte fondate e, come tali, devono essere accolte nei limiti di seguito precisati.

Anzitutto la giustificatezza del licenziamento.

Lamenta la ricorrente la mancanza di giusta causa poiché le sue assenze erano state concordate con la società datrice di lavoro.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; anche nel caso in cui la disciplina del contratto collettivo preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, occorre comunque valutare ex art. 2119 c.c. l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto; la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non è vincolante, essendo sempre necessario verificare se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da



legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore; il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso e tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c., cosicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ex art. 3 L. n. 604/66 o addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto ex art. 2119 c.c. (da ultimo Cass. civ. sez. lav., n. 6498/12). Dunque per valutare la legittimità del licenziamento: 1) è necessario accertare se, in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso fra le parti, e alla qualità e al grado di fiducia che il rapporto comporta, la specifica mancanza risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, senza che possa assumere rilievo l'assenza o la modesta entità del danno patrimoniale subito dal datore; 2) l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza d'un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o comunque di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., n. 4060/11),

Se così è, la nozione di giusta causa non appare incisa dalla riforma dell'art. 18 L. n. 300/70, così come la valutazione della proporzionalità fra inadempimento addebitato al lavoratore e sanzione irrogata che, anzi, ora rileva non solo per la valutazione della stessa giusta causa – in sé considerata – ma anche al fine di graduare la sanzione prevista dalla norma nel caso in cui la giusta causa non vi sia, e dunque il licenziamento sia illegittimo. Da un lato, infatti, la norma – nel rimodulare complessivamente le sanzioni – non ha modificato le nozioni di giusta causa e giustificato motivo, soggettivo od oggettivo che sia, e dall'altro non può ritenersi che ora la valutazione della giusta causa debba prescindere dal giudizio di proporzionalità poiché altrimenti verrebbe meno qualsiasi valutazione di gravità del fatto contestato, che deve pur sempre rapportarsi a un giudizio di proporzione alla sanzione disciplinare irrogata.

A tale proposito è consolidato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui per valutare la proporzionalità fra fatto addebitato e recesso la congruità della sanzione espulsiva deve essere 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”* (Cass. civ., sez. lav., 17514/10); se anche la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, deve comunque essere verificata l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore (Cass. civ., sez. lav., n. 11846/09), poiché è pur sempre necessario che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo (Cass. civ., sez. lav., n. 4435/04), e ciò a maggior ragione se manca una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi specifiche elencate dal contratto collettivo (Cass. civ., sez. lav., n. 13983/00); il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo 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 c.c.: l’irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (da ultimo, fra le tante Cass. civ. sez. lav., n. 6848/10 e Cass. civ., sez. lav., n. 5280/13).

Nel caso di specie dall’istruttoria compiuta è emerso quanto segue.

La teste _____, funzionario sindacale CGIL, ha dichiarato: “Sono vere le circostanze, ricordo che parlai che con la sig.ra _____ o comunque la sentii a mezzo di posta elettronica e concordammo che al termine della malattia la ricorrente avrebbe usufruito delle ferie fino all’1/9/14 e poi il rapporto di lavoro si sarebbe risolto. Ricordo che i rapporti erano già incrinati e che la datrice di lavoro si lamentò molto con me delle assenze della ricorrente, nonostante fossero dovute a malattia. Ricordo che mi accusò di incentivare questa malattia e minacciò anche di denunciarmi, tra le altre cose, per la lesione alla sua immagine. La sua tesi era che il sindacato aveva suggerito alla lavoratrice di continuare a stare assente per provocare un danno alla datrice di lavoro. In ogni caso ricordo che concordai la fruizione del periodo di ferie e poi all’esito del periodo la risoluzione del rapporto di lavoro. Non ho mai conosciuto né parlato con _____”.

La teste _____, funzionario sindacale CGIL, ha dichiarato: “Sono vere le circostanze, la trattativa è stata condotta in prima persona dalla collega _____ ma lavoriamo nella stessa stanza e sono la responsabile dell’ufficio, quindi ho partecipato anch’io alla trattativa stessa. La trattativa è stata condotta con la sig.ra _____ ricordo che l’accordo era quello indicato e cioè che la ricorrente sarebbe rimasta in ferie fino al 1/9/14 e quindi, esaurite le ferie, il rapporto si sarebbe consensualmente risolto. Riconosco la lettera raccomandata che mi viene mostrata (alla teste è mostrato il documento n. 19 di parte ricorrente). È mia la sottoscrizione in calce. Non conosco la sig. ra _____. Non ho mai trattato con lei”.

Alla luce di tali testimonianze deve ritenersi che non fosse ingiustificata l’assenza contestata alla ricorrente, alla luce dell’accordo raggiunto sulle ferie, né la società resistente – restando contumace – ha dato prova della giustificatezza del licenziamento, prova di cui era onerata.

In mancanza di tale prova il licenziamento deve ritenersi ingiustificato e deve essere annullato.

Le conseguenze dell’annullamento del licenziamento.

Eccepisce _____ la decadenza di _____ dall’impugnazione del licenziamento nei suoi confronti, per essere stato impugnato solo nei confronti di _____ s.r.l.

L’eccezione è fondata.

Dall’esame della lettera del risulta che la ricorrente ha impugnato il licenziamento solo nei confronti di _____ s.r.l. non anche nei confronti di _____ – che pure afferma essere sua datrice di lavoro anche dopo le dimissioni – dunque nei suoi confronti deve ritenersi decaduta dalla facoltà di far valere i diritti derivanti dall’annullamento del licenziamento.

Le domande nei suoi confronti – relative al licenziamento – devono essere tutte rigettate, restando assorbito in tale decisione l’esame di tutte le altre questioni svolte in relazione a esse.

Ex art. 8 L. n. 604/66 deve invece essere condannata _____ s.r.l. alla riassunzione di _____ o, in alternativa, al pagamento a suo favore dell’indennità che può essere quantificata in tre mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in considerazione



della breve durata del rapporto di lavoro alle dipendenze di tale società – solo alcuni mesi – oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dalla data del licenziamento al saldo.

Le differenze retributive.

Afferma la ricorrente di avere lavorato alle dipendenze di s.r.l. e e che non le sono state pagate le mensilità di luglio e agosto, oltre al trattamento di fine rapporto.

Il teste, padre della ricorrente, ha dichiarato che costei ha lavorato nel periodo dall'1/3/13 al 28/8/14 la società resistente non ha dato alcuna prova di averle pagato le mensilità di luglio e agosto, oltre al trattamento di fine rapporto, prova di cui era onerata.

Le è dunque dovuta la retribuzione ordinaria. Non altrettanto deve ripetersi per ferie, festività e permessi non goduti.

La prestazione lavorativa in luogo della fruizione delle ferie e dei permessi è infatti prestazione ulteriore a quella risultante dal contratto di lavoro della cui prova è onerato il lavoratore che invoca il credito per le relative indennità: “... *il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento*” (Cass. civ., sez. lav., n. 8521/15). E analoghe considerazioni devono essere ripetute per l'indennità sostitutiva delle festività non fruite e dei permessi non goduti.

Nel caso di specie la ricorrente nulla ha provato a tale proposito, essendo rimaste generiche le testimonianze sul punto.

Circa il *quantum* del credito invocato, esso deve essere accertato nella misura complessiva di €. 3.223,19, tenuto conto delle considerazioni già svolte, alla luce dei conteggi eseguiti, escluse le somme per ferie e permessi non goduti.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide, anche se il datore di lavoro non aderisce a una delle organizzazioni sindacali firmatarie, il contratto collettivo di settore, che rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione, può essere assunto a parametro della determinazione della misura della retribuzione limitatamente ai titoli contrattuali che costituiscono espressione, per loro natura, della giusta retribuzione, e dunque con esclusione dei compensi aggiuntivi e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima. La giusta retribuzione deve poi essere adeguata anche in proporzione all'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro, di norma, migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza.

Per tali motivi il contratto collettivo, quale norma formulata in condizioni che garantiscono la formazione del libero consenso, dalle stesse parti che sono immerse nella realtà da disciplinare, è il parametro più adeguato per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione ex artt. 36 Cost. e 2099 c.c. (Cass. civ., sez. lav., n. 153/12, ma anche - fra le tante - Cass. civ., sez. lav., n. 18584/08).

Inoltre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore (Cass. civ., sez. lav., n. 24092/09).



Appare quindi corretta la determinazione della retribuzione operata dalla ricorrente con riferimento al contratto collettivo di settore, per tutti gli istituti retributivi indicati nei conteggi, in relazione alla retribuzione ordinaria, alla tredicesima mensilità, all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Al pagamento della somma come determinata deve peraltro essere condannata la sola
s.r.l., non anche

Afferma quest'ultima che non v'è stata alcuna cessione d'azienda e che – in ogni caso – i crediti della ricorrente sono successivi all'asserita cessione e, quindi, per essi è obbligato il solo cessionario; aggiunge che nessuna contitolarità del rapporto di lavoro v'è stata dopo le dimissioni della ricorrente.

Entrambe le difese sono fondate.

Quanto alla prima, ex art. 2112/2 c.c. il cedente e il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.

Ma nel caso di specie la ricorrente prospetta la titolarità di crediti retributivi e risarcitori sorti successivamente all'asserita cessione rispetto ai quali è obbligato il solo cessionario, non anche il cedente, in ciò restando assorbita ogni valutazione circa l'esistenza stessa della cessione d'azienda fra
e
s.r.l.

Quanto alla seconda, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide il collegamento economico - funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche per valutare la sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

La disciplina legislativa inerente all'attività di società tra loro collegate, desumibile dal codice civile e dalla legislazione speciale, non consente di attribuire all'attività di gruppo, di per sé, un valore giuridicamente unificante, cosicché dall'unitarietà economica del gruppo non può trarsi alcuna conseguenza per quanto attiene ai diritti ed agli obblighi attinenti alla risoluzione del rapporto di lavoro (così Cass. civ., sez. lav., n. 2261/95).

È invece ravvisabile un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò sia accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza di alcuni requisiti essenziali quali: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (l'orientamento è costante, da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 11107/06, Cass. civ., sez. lav., n. 20231/10 e Cass. civ., VI, n. 3482/13).

In particolare l'unico centro di interessi può ravvisarsi nel caso di utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte di varie società titolari delle distinte aziende. E infatti



“l'esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, al di là degli schermi societari ovvero di una pluralità di strutture organizzative non aventi una chiara distinzione di ruoli, risponde al dato normativo base dell'art. 2094 c.c. che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del “datore di lavoro”, e cioè di chi, di fatto, detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente” (Cass. civ., sez. lav., n. 4274/03).

Del resto in tal senso si muove inequivocabilmente la normativa lavoristica, in conformità ai principi dettati dall'ordinamento comunitario.

La disciplina dei fenomeni interpositori è incentrata sulla necessità di individuare l'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e la medesima esigenza, unita a quella di andare oltre gli schermi societari, è alla base delle disposizioni di cui alla L. n. 223/91 che utilizzano concetti quali *“assetti proprietari sostanzialmente coincidenti”* (art. 8/4-bis) e *“complesso aziendale”* (art. 5).

Questa direzione è quella segnata dal diritto comunitario, particolarmente attento all'effettività della tutela dei lavoratori in relazione a fenomeni di gruppo e collegamento societario (direttive 98/59/CE art. 2 n. 4 e 2001/23/CE art. 7 n. 4 che pongono obblighi di informazione e consultazione sindacale indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante il trasferimento d'azienda, o i licenziamenti collettivi, sia presa dal datore di lavoro, o da un'impresa che lo controlla). La stessa giurisprudenza comunitaria ha affermato che *“nell'ambito del diritto della concorrenza, la nozione di impresa deve essere intesa nel senso che essa si riferisce a un'unità economica dal punto di vista dell'oggetto dell'accordo, anche se sotto il profilo giuridico questa unità economica è costituita da più persone fisiche o giuridiche”* (Corte Giustizia Cee 12.1.1995, n. 102).

Se così è, nel caso di specie la ricorrente da un lato non ha dato alcuna prova dell'esistenza di indici da cui desumere che l'impresa individuale di _____ e _____ s.r.l. costituissero un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro e dall'altro non ha in particolare dato alcuna prova che _____ le impartisse direttive – comportandosi come se fosse ancora la sua datrice di lavoro – anche dopo le sue dimissioni e l'assunzione da parte della società.

L'unico testimone che ha riferito la circostanza – _____ – ha affermato di non averne conoscenza diretta ma di averlo appreso dalla stessa ricorrente: *“Ricordo che il rapporto è iniziato con _____ e poi successivamente ha dato le dimissioni ed è stata contestualmente assunta da una nuova titolare di cui non so il nome. Non so dire se fosse una società oppure no ... posso dire che mia figlia mi riferiva che la _____ continuava a essere presente nel salone e a darle le direttive come aveva sempre fatto”*.

E il teste _____ si è limitato a riferire della presenza della _____ nel salone in alcune occasioni, ma nulla ha detto circa direttive da lei impartite alla ricorrente: *“... non so dire, ricordo la sig. ra _____ nel salone ma quando arrivavo io andavo dalla ricorrente dalla quale avevo preso appuntamento e non so che cosa la sig.ra _____ facesse concretamente. So che oltre alla sig. ra _____ c'era un'altra persona e poi ancora la ricorrente”*.

La domanda nei confronti di _____ deve essere rigettata.

_____ s.r.l. deve invece essere condannata al pagamento a favore di _____ della complessiva somma di €. 3.223,19.



Su di essa sono dovuti ex art. 429/3 c.p.c. la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Le spese seguono la soccombenza fra _____ e _____ s.r.l.; la difficoltà della prova costituisce invece grave ed eccezionale motivo per compensare per metà quelle fra _____ e _____; la restante metà segue la soccombenza ed è liquidata come in dispositivo.

La pluralità delle questioni trattate ha reso necessario riservare il deposito della motivazione nel termine di sessanta giorni.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, quale giudice del lavoro, in persona del giudice dott. Luigi Bettini, definitivamente pronunciando nella causa n. 300/15 R. G. LAV. promossa da _____ contro _____ s.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, e _____, ogni diversa istanza disattesa e respinta, così decide:

- 1) annulla il licenziamento intimato il 14/8/14 a _____ da _____ s.r.l.;
- 2) ordina ad _____ s.r.l. la riassunzione di _____ nel termine di _____ giorni tre o, in alternativa, condanna _____ s.r.l. al pagamento a favore di _____ dell'indennità di importo pari a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dal 28/8/14 all'effettivo soddisfo;
- 3) condanna _____ s.r.l. al pagamento a favore di _____ della somma di €. 3.223,19, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dalle singole scadenze al saldo, a titolo di differenze retributive, e oltre alla relativa regolarizzazione contributiva;
- 4) rigetta tutte le altre domande;
- 5) condanna _____ s.r.l. al pagamento a favore di _____ delle spese processuali, liquidate in complessivi €. 2.918,50, di cui €. 118,50 per anticipazioni ed €. 2.800,00 per compenso, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge; compensa per metà le spese fra _____ e _____; condanna _____ al pagamento a favore di _____ della restante metà, liquidata in complessivi €. 1.400,00 per compenso, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge;
- 6) fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Modena, 15/1/19

Il giudice del lavoro
dott. Luigi Bettini

