

5

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -
- EST. DOTT. MARTINELLI - 30-3-2022 - LAVORO SUBORDINATO -
- INIDONEITÀ ALLA MANSIONE - ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO -
- CONSEGUENZE -

R.G. 1254/2019



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA
TERZA SEZIONE CIVILE
SOTTOSEZIONE LAVORO
ORDINANZA

Nella causa n. r.g. 1254/2019

tra

[(C.F.), con il patrocinio degli Avv.ti Fabrizio
Fiorini ed Annalisa Bova, con domicilio eletto in Modena, via Emilia Est, n. 18

RICORRENTE

e

S.R.L. (C.F.), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con
il patrocinio dell'Avv. Massimiliano Ferrari e con domicilio eletto in Reggio Emilia, via Monte
Fiorino, n. 10/1

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 1, co. 47 e ss. L. 92/2012 depositato in data 13.11.2019 il Sig.

ha impugnato sia il provvedimento inibitorio datoriale valevole per il periodo
24.1.2019-16.4.2019 sia il licenziamento irrogatogli in data 16.4.2019 dalla resistente
s.r.l.

Nell'illustrare le vicende che hanno contrassegnato il rapporto di lavoro *inter partes*, nel prospettare l'illegittimità della determinazione datoriale in punto sospensione dal lavoro e la retribuzione, nel prospettare la natura ritorsiva dell'impugnato licenziamento e, in ogni caso, l'insussistenza del fatto posto a fondamento dello stesso, ha rassegnato le seguenti conclusioni:

«**NEL MERITO A)**-Stanti gli assorbenti **motivi illeciti determinanti e la natura ritorsiva del licenziamento 16.04.2019 per cui è causa allegati nelle premesse, accertare e dichiarare che il licenziamento, intimato al ricorrente con lettera di licenziamento 16.4.2019 in atti è illecito-nullo e, in ogni caso, illegittimo-annullabile e, comunque, ingiustificato/annullabile, in quanto non legittimamente sorretto da giusta causa o giustificato motivo . **CONSEQUENTEMENTE,****

IN VIA PRINCIPALE B)-Condannare la convenuta **S.R.L.**, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente nel posto e nel luogo di lavoro ed al risarcimento del danno in misura pari all'importo delle retribuzioni e dei contributi previdenziali complessivamente rispettivamente perdute e perduti dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria, in ogni caso, applicandosi le tutele risarcitorie in forma specifica e per equivalente ritenute di giustizia e/o di equità. **IN VIA SUBORDINATA C)**-Stante la manifesta insussistenza di una inidoneità alla mansione e, dunque, stante l'illegittimità del licenziamento irrogato con lettera 16.4.2019 in atti, condannarsi **S.R.L.**, in persona del legale rappresentante pro tempore, a riassumere il ricorrente o a risarcirgli il danno a norma di legge, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

RETRIBUZIONE

D)-Attesa l'illegittimità della sospensione del ricorrente dal 24.01.2019 al 16.04.2019 dal lavoro e dalla retribuzione – questione afferente la qualificazione del rapporto dal 24.1.2019 al 16.4.2019 –, dirsi tenuta **S.R.L.**, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere al ricorrente la retribuzione globale di fatto, nella misura delle mensilità

maturate dal 24.01.2019 al 16.04.2019, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo, in ogni caso adottandosi nei confronti del datore di lavoro le misure di legge derivanti da tale illegittima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione».

Con tempestiva memoria si è costituita in giudizio la società resistente che, nel prendere specifica posizione avverso la ricostruzione fattuale avversaria, nel ribadire la legittimità del proprio operato e di ogni determinazione assunta, ha concluso per il rigetto delle domande di cui al ricorso.

La causa veniva istruita mediante assunzione delle prove orali ammesse con ordinanza rispettivamente del 13.9.2020 e del 24.4.2021.

Spirata ogni possibilità di bonaria definizione della controversia, previo scambio di note difensive, all'esito dell'udienza di discussione del 30.3.2022 (celebrata ai sensi dell'art. 221, co. 4, DL. 34/2020 e s.m.i), il G.L. si è riservato per la pronuncia della presente ordinanza.

In primo luogo si procede allo scrutinio della domanda di impugnativa del licenziamento irrogato dalla società in data 16.4.2019 nei confronti del ricorrente, per sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione e impossibilità di sua ricollocazione in seno all'azienda (v. doc. 33 ricorso). Per la definizione della questione, si ritiene opportuno richiamare il principio di diritto espresso da Cass., 5.4.2018, n. 8419: *«In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, non si realizza un'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966 e artt. 1463 e 1464 cod. civ.) qualora il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o, se impossibile, anche a mansioni inferiori, purché da un lato tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, e dall'altro, l'adeguamento sia sorretto dal consenso, nonché dall'interesse della stesso lavoratore»* a ciò conseguendo che, *“nel caso in cui il lavoratore abbia*

manifestato, sia pur senza forme rituali, il suo consenso a svolgere mansioni inferiori, il datore di lavoro è tenuto a giustificare l'eventuale recesso, considerato che egli non è tenuto ad adottare particolari misure tecniche per porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità, che vada oltre il dovere di sicurezza imposto dalla legge » (v. in motivazione Cass., 5.4.2018, n. 8419).

S'impone quindi di valutare il recesso datoriale alla luce di canoni interpretativi che valorizzano la possibilità di adibizione del lavoratore inidoneo ad una diversa attività lavorativa riconducibile alle mansioni già assegnate o ad altre equivalenti, e subordinatamente anche inferiori, sempre che venga attribuito rilievo, nel bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti (art. 4 Cost. ed art. 41 Cost.), all'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore inidoneo che non incida nel senso di modificare le scelte organizzative con pregiudizio per gli altri lavoratori ed alterazione inammissibile della qualità dell'organigramma aziendale (v. sempre in motivazione Cass., 5.4.2018, n. 8419).

A tale ultimo riguardo, va rammentato che: *«L'esercizio dell'attività economica privata, garantito dall'art. 41 Cost., non è sindacabile nei suoi aspetti tecnici dall'autorità giurisdizionale ma deve svolgersi nel rispetto dei diritti al lavoro e alla salute, sicché non viola la norma citata il giudice che dichiara illegittimo il licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni assegnate, senza che il datore di lavoro abbia accertato se il lavoratore potesse essere addetto a mansioni diverse e di pari livello, evitando trasferimenti di altri lavoratori o alterazioni dell'organigramma aziendale.»* (v. ex multis Cass., 10.3.2015, n. 4757). Ed infatti *«È vero che l'art. 41 Cost., comma 1 garantisce la libertà di iniziativa economica privata, ma è altresì vero che il comma successivo ne vieta lo svolgimento che rechi danno alla sicurezza ed alla dignità umana. Ciò significa che la libertà dell'imprenditore non equivale ad arbitrio e non è sottratta a qualsiasi controllo pubblico ed in particolare al controllo giurisdizionale. Ferma la insindacabile discrezionalità tecnica nell'organizzazione*

dell'azienda, il giudice può così controllare il rispetto del diritto del singolo al lavoro (art. 4 Cost., comma 1, art. 35 Cost., comma 1 e art. 36 Cost.) ed alla salute (art. 32 Cost., comma 1 e art. 2087 cod. civ.), eventualmente bilanciando i contrapposti interessi costituzionalmente protetti, dell'imprenditore e del lavoratore dipendente (Cass. 7 agosto 1998 n. 7885)» (così in motivazione Cass., 21710/2009).

Circa la necessità di verificare la possibilità di salvaguardare la posizione lavorativa con esigibili sacrifici in capo al datore di lavoro, si inserisce altresì il condivisibile principio di diritto espresso da 19.3.2018, n. 6798: *«In tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di "handicap", sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso, che discende, pur con riferimento a fattispecie sottratte "ratione temporis" alla applicazione dell'art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, di recepimento dell'art. 5 della Dir. 2000/78/CE, dall'interpretazione del diritto nazionale in modo conforme agli obiettivi posti dal predetto art. 5.»*.

Spostando le considerazioni al caso di specie, si ritiene che parte resistente non abbia assolto agli oneri probatori su di sé incombenti ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 2697 c.c. e art. 5 L. 604/1966.

Vi è pacifico riscontro documentale di come il ricorrente, alla data di irrogazione dell'impugnato licenziamento, fosse stato ritenuto dal Collegio Medico Unico Ausl di Modena *“idoneo alla mansione di autista addetto alle consegne”*, con le seguenti prescrizioni: *“limitare sollevamento manuale di carichi, max 10-12 Kg e indice sollevamento inferiore a 1 (IS<1), e sforzi intensi e prolungati”* (v. doc. 33 ricorso). Tale accertamento di natura medico-legale, risalente al 28.3.2019, circa le condizioni fisico-lavorative del Sig. _____ è stato posto dalla

stessa resistente, mediante esplicito richiamo *per relationem*, a fondamento del proprio provvedimento espulsivo (v. doc. 30 ricorso).

Ebbene, nel descrivere le mansioni che si svolgono presso la società , il DVR aziendale evidenzia come le attività da compiere per l'autista sono compatibili con il richiamato stato di salute del ricorrente Sig.

Per le attività di carico/scarico merce si evidenzia infatti che i colli da movimentare sono di peso pari a 7,7 kg cadauno per i giri di consegna di lunghezza maggiore (con punte sino a 10-12 kg) e di peso pari a 10 kg cadauno per i giri di consegna di lunghezza minore (v. doc. 2 memoria difensiva, pagg. 5 e 6).

Lo stesso DVR afferma, per vero, che è prevista anche la movimentazione di colli più pesanti (*id est* movimentazione di prodotti gastronomici quali carni di agnello, del peso di 15 Kg, e fesa di tacchino, del peso di 18-19 kg) ma che tale attività pesante ha “*incidenza statistica bassissima*” nell’economia delle consegne di merci, tanto da compendiarsi in movimentazione di 7-8 colli al giorno su una media giornaliera di 200 colli (v. doc. 2 memoria difensiva, pag. 7).

Il richiamato documento inoltre qualifica come “basso” il rischio lavorativo in punto di attività di carico e scarico automezzi (sia per il cd. giro lungo che per il giro corto, v. doc. 2 memoria difensiva, pag. 13).

I richiamati dati numerici circa la scarsa incidenza di colli pesanti hanno trovato conferma nel doc. 21 di cui alla memoria difensiva dal cui esame si evince come, per ogni consegna, sia nettamente superiore il numero dei colli trasportati, di peso inferiore ai 10-12 kg.

In definitiva quindi si ritiene che, comparando le lavorazioni aziendali cui il ricorrente risultava adibito e lo stato di salute di quest’ultimo, non sussistesse, alla data di irrogazione del licenziamento, una condizione di sopravvenuta inidoneità fisica tale da rendere impossibile lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Prosecuzione del rapporto contrattuale che poteva essere garantita con semplici e non dispendiosi accorgimenti (es. assegnazione al ricorrente di compiti di spostamento di colli con peso non superiore ai 12 kg), da ritenersi senz'altro doverosi ed esigibili nell'ottica di salvaguardia del rapporto di lavoro ed in virtù dei canoni di buona fede e correttezza che devono improntare i rapporti tra consociati (v. anche orientamenti giurisprudenziali di legittimità richiamati in apertura di motivazione).

Le considerazioni sin qui espresse consentono di appurare l'illegittimità dell'impugnato recesso, per insussistenza della causale posta a fondamento dello stesso.

Circa il regime di tutela applicabile, parte resistente ha prospettato che il rapporto contrattuale in discussione è assistito da un regime di cd. tutela obbligatoria *ex art. 8 L. 604/1966* per insussistenza del requisito dimensionale al cui concreto riscontro è subordinato il regime di guarentigie assicurato dall'*art. 18 L. 300/1970* (v. circostanze di fatto riportate a pag. 2, in fondo, memoria difensiva, non contestate *ex adverso*).

Tenuto conto delle dimensioni aziendali, della durata del rapporto, della condizione delle parti, si condanna *ex art. 8 L. 604/1966* parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a riassumere il Sig. _____ in azienda o a risarcirgli il danno mediante corresponsione di un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita da costui.

Oltre interessi in misura legale e rivalutazione dalla data del licenziamento sino al saldo effettivo.

Nel prospettare la natura ritorsiva del licenziamento e così la sua nullità *ex art. 1345 c.c.*, parte ricorrente aspira ad ottenere il più soddisfacente regime di tutela assicurato dall'*art. 18, co. 1, L. 300/1970*.

Per lo scrutinio della domanda principale formulata dal ricorrente, si ritiene opportuno il richiamo al seguente principio di diritto: «*L'onere della prova del carattere ritorsivo del licenziamento grava sul lavoratore, ben potendo, tuttavia, il giudice di*

merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso» (Cass., 23.9.2019, n. 23583).

Si ritiene che parte ricorrente non abbia assolto all'onere probatorio su di sé incombente.

Anche a voler assecondare la prospettazione attorea, la proposta di risoluzione consensuale del contratto formulata dal datore di lavoro mediante coinvolgimento del rappresentante sindacale (nella specie, Sig.ra) volta a tutelare gli interessi del Sig. si compendia in un atto giuridicamente lecito, non vincolante e liberamente rifiutabile dal prestatore di lavoro.

La vicenda inoltre, sempre secondo la prospettiva attorea, si è verificata nell'agosto 2018 e così ad apprezzabile cronologica distanza (oltre sei mesi) dalla data di intimazione dell'impugnato licenziamento.

La natura trilatera della vicenda, il richiamato fattore cronologico, la natura in alcun modo vincolante della proposta escludono così qualsiasi profilo di vessatorietà o ritorsività a danno del prestatore di lavoro.

Per le seguenti ragioni si esclude l'esistenza in capo alla resistente di un intento ritorsivo nel momento in cui al ricorrente, nell'ottobre 2018 al rientro da un periodo di malattia superiore a 60 giorni, è stato concesso un periodo di ferie: 1) la natura assai contenuta nel tempo di tale determinazione (tre giorni); 2) la cessazione dell'efficacia di tale determinazione una volta effettuata la visita medica; 3) la doverosità dello svolgimento di tale visita medica alla stregua delle prescrizioni di cui all'art. 41, co. 2, lett e ter, D. Lgs 81/2008; 4) la necessità di preservare, nelle more della visita medica, la salute del prestatore di lavoro specialmente là dove si consideri che, all'esito della visita del 15.10.2018, il ricorrente è stato ritenuto idoneo alla

mansione attribuita ma con prescrizioni; 5) la costante erogazione della retribuzione anche nel frangente temporale di sospensione dalla prestazione lavorativa.

Atteso che è lo stesso Sig. [redacted] a richiedere, in ottica di *repechage*, di essere adibito a mansioni di lavaggio automezzi e di addetto al magazzino (v. punto 106 ricorso), non può essere accolta l'obiezione di parte ricorrente circa la natura illegittima del provvedimento datoriale di adibizione del Sig. [redacted] a tali mansioni per il periodo 16-22.10.2018.

Con riferimento alla questione del cd. "giro in Toscana" di fine ottobre 2018, è lo stesso ricorrente ad evidenziare che tale determinazione datoriale era compatibile con le prescrizioni mediche all'epoca vigenti per la propria prestazione lavorativa (v. punto 39 narrativa in ricorso).

Contrariamente a quanto evidenziato in ricorso, vi è prova documentale poi di come tale giro non fu materialmente compiuto dal ricorrente giusta comunicazione aziendale (dai toni in alcun modo lesivi della dignità professionale del ricorrente) portata alla conoscenza del ricorrente ad ore 18.40 (v. doc. 13 ricorso), in un momento in cui il ricorrente non si era ancora addormentato per svolgere la propria prestazione lavorativa (cfr. punto 43 ricorso).

Le risultanze istruttorie refluite in atti escludono la natura ritorsiva, vessatoria, intimidatoria (con riferimento al sinistro occorso in data 6.12.2017), dell'incontro occorso in data 26.11.2018 (v. deposizione dei testimoni oculari [redacted]).

Dall'ascolto integrale del doc. 25 ricorso, con particolare riferimento ai minuti 13 e 14, non emerge alcuna menzione della missiva del 27.12.2018 (v. doc. 3 ricorso) e non emerge alcun elemento intenzionale datoriale di porre in essere condotte vessatorie in conseguenza della lettera spedita dal ricorrente a fine dicembre 2018.

L'ascolto del richiamato file audio consente invece di apprezzare come l'incontro fosse finalizzato a comprendere quali mansioni fossero in concreto attribuibili al ricorrente, alla luce

delle prescrizioni mediche all'epoca vigenti e che contrassegnavano la prestazione lavorativa del Sig.

Si richiamano sul punto anche le deposizioni dei testimoni

Il testimone da ritenersi in ogni caso poco attendibile in ragione del vincolo di parentela che lo lega al ricorrente, ha riferito di non aver presenziato a tale incontro e di averne appreso circostanze *de relato actoris*.

A livello probatorio, non è emersa nemmeno una previa conoscenza in capo alla resistente, rispetto all'incontro *de quo*, degli accertamenti medici compiuti in data 7.12.2018.

L'unica censura di parte ricorrente che coglie nel segno attiene alla questione di illegittimità del provvedimento datoriale di sospensione del ricorrente dalla prestazione e dalla retribuzione per il periodo 24.1.2019-16.4.2019.

Sul punto si richiama il condiviso principio di diritto espresso dalla S.C. con pronuncia n. 15372 del 9.8.2004: *«In base agli artt. 1218 e 1256 cod. civ., la sospensione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro è giustificata, ed esonera il medesimo datore dall'obbligazione retributiva, soltanto quando non sia imputabile a fatto dello stesso, non sia prevedibile ed evitabile e non sia riferibile a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale ovvero a contingenti difficoltà di mercato.*

La legittimità della sospensione va verificata in riferimento all'allegata situazione di temporanea impossibilità della prestazione lavorativa: solo ricorrendo il duplice profilo dell'impossibilità della prestazione lavorativa svolta dal lavoratore e dell'impossibilità di ogni altra prestazione lavorativa in mansioni equivalenti, è giustificato il rifiuto del datore di lavoro di riceverla».

Nell'ottica di corrispettività che contraddistingue il contratto di lavoro subordinato, il rifiuto del datore di lavoro a godere della prestazione e a corrispondere la retribuzione si compendia così in un atto unilaterale che può trovare la propria giustificazione solamente a fronte di una

(imprevedibile, sopravvenuta, non imputabile a parte datoriale) situazione di impossibilità, per il prestatore di lavoro, di poter temporaneamente svolgere la propria prestazione lavorativa.

Si ritiene che competa al datore di lavoro dimostrare i fatti costitutivi del proprio provvedimento inibitorio.

Onere probatorio non assolto nel caso di specie.

Richiamando in questa sede le argomentazioni espresse in apertura di motivazione in punto illegittimità del licenziamento, si è visto come il ricorrente potesse utilmente svolgere in azienda la propria prestazione lavorativa, nonostante le prescrizioni stabilite dal Collegio Medico Unico Ausl di Modena nel marzo 2019.

Ebbene, fermo tale accertamento, considerato altresì che nei mesi di gennaio, febbraio 2019 la prestazione lavorativa del ricorrente era sottoposta addirittura a prescrizioni meno restrittive rispetto a quelle formulate dal Collegio Unico, viste le espresse considerazioni in diritto, si ritiene illegittimo l'impugnato provvedimento inibitorio del 24.1.2019.

Illegittimità tuttavia che, nell'impingere nella capacità lavorativa del ricorrente ed essendo del tutto sganciata dalle rivendicazioni da costui compiute, esclude qualsiasi intento vessatorio e ritorsivo in capo alla società

Il tratteggiato quadro probatorio esclude pertanto, anche in via indiziaria, la natura ritorsiva dell'irrogato licenziamento.

Resta da ultimo, da scrutinare la domanda attorea volta all'incameramento delle utilità retributive non conseguite in ragione del provvedimento datoriale inibitorio del 24.1.2019.

Seppur compiute nella diversa ottica di accertamento della natura ritorsiva del recesso, si richiamano sul punto le considerazioni in precedenza espresse circa l'illegittimità della determinazione della resistente del 24.1.2019.

Parte resistente deve pertanto essere condannata a corrispondere a parte ricorrente la retribuzione a lui dovuta per il periodo 24.1.2019-16.4.2019, oltre interessi in misura legale e rivalutazione da ciascuna singola scadenza al saldo.

La reciproca soccombenza – nei termini intesi da Cass., 23.9.2013, n. 21684: *«La nozione di soccombenza reciproca, che consente la compensazione parziale o totale delle spese processuali, sottende - anche in relazione al principio di causalità - una pluralità di domande contrapposte, accolte o rigettate, che si siano trovate in cumulo nel medesimo processo fra le stesse parti, ovvero l'accoglimento parziale dell'unica domanda proposta, allorché essa sia stata articolata in più capi e ne siano stati accolti uno o alcuni e rigettati gli altri, ovvero una parzialità dell'accoglimento meramente quantitativa, riguardante una domanda articolata in unico capo»* (v. anche 24.10.2018, n. 26918) – giustifica ex art. 92, co. 2, c.p.c. la compensazione delle spese di lite in misura di un terzo.

I residui due terzi sono posti a carico di parte resistente a mente del valore e tipo della controversia, degli adempimenti processuali compiuti, delle prescrizioni di cui al DM 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) In parziale accoglimento del ricorso, accertata la natura illegittima dell'impugnato licenziamento, condanna ex art. 8 L. 604/1966 parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a riassumere il Sig. _____ in azienda o a risarcirgli il danno mediante corrisponsione di un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita da costui..

Oltre interessi in misura legale e rivalutazione dalla data del licenziamento sino al saldo effettivo;

- 2) In parziale accoglimento del ricorso, accertata la natura illegittima del provvedimento del 24.1.2019, condanna parte resistente a corrispondere a parte ricorrente la retribuzione

a lui dovuta per il periodo 24.1.2019-16.4.2019, oltre interessi in misura legale e rivalutazione da ciascuna singola scadenza al saldo;

3) Rigetta per il resto il ricorso;

4) Compensate le spese di lite in misura di un terzo, condanna parte resistente a rifondere a parte ricorrente i residui due terzi, quantificati in detta frazione in complessivi € 3.200,00, oltre rimborso spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Modena, 30.3.2022

Il Giudice del Lavoro

Dott. Edoardo Martinelli