



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice Unico di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, dott. Gabriella Marchese ha pronunciato, all'udienza del 27.6.2017, la seguente

**SENTENZA**

Nella causa iscritta al n.26831 del ruolo gen. dell'anno 2016

**TRA**

C. [REDACTED] R. [REDACTED], nt Napoli il [REDACTED] rappresentato e difeso dagli avv.ti Francesco Gentile e Marina Lambertini, in virtù di mandato in atti

*Opponente*

**E**

M. [REDACTED] SRL, in persona del l.r.p.t., rappresentata e difesa dall'avv.to Giovanna Tussino, come da procura in atti;

*Opposta*

**OGGETTO : impugnativa licenziamento,**  
**CONCLUSIONI: come in atti**

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso ex art. 1, comma 47 e ss., L 92/12 depositato in data 9.12.2016, C. [REDACTED] R. [REDACTED] impugnava il licenziamento intimatogli in data 12.7.2016 per assenza ingiustificata chiedendo la condanna della società alla reintegra ed al risarcimento del danno ex art. 18, comim1 e 2, o, in subordine, comma 4, legge 300/70.

Si costituiva la società convenuta che eccepiva, in via preliminare, l'incompetenza per territorio e, nel merito, il rigetto della domanda.

Con provvedimento reso all'udienza del 20.4.2017, all'esito dell'espletata istruttoria, il Tribunale disponeva la trasformazione del rito.

All'odierna udienza, dopo la discussione, la causa è stata decisa ai sensi della motivazione che segue.

\*\*\*

La domanda è fondata.

### **Mutamento del rito.**

Come noto, l'art. 1, comma 1, del D.Lgs 23/2015 (cd jobs act) stabilisce che :

*“ Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto;*

Il D.lgs 23/2015 è entrato in vigore il 7.3.2015;

Il comma 2 del medesimo art. 1 prevede, altresì, che :

*“ le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di “ conversione”, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato”;*

Rileva, inoltre, osservare che a norma dell'art. 11 D.lgs 23/2015 *“ ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92”.*

La fattispecie concreta esula, dunque, dalla disciplina di cui alla legge 92/2012 per essere attratta da quella contenuta nel D.lgs 23/2015.

E' pacifico tra le parti - oltre ad essere documentato - che il ricorrente è stato assunto il 9.2.2015 con contratto a tempo determinato, prorogato fino al 30.9.2015 e, poi, *“ trasformato” - l'1.10.2015 - in contratto a tempo indeterminato.*

Osserva, infatti, il Tribunale che l'ipotesi di *“trasformazione”* del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato è ipotesi riconducibile alla previsione di cui all'art. 1, comma 2 cit.

Il concetto di *“conversione”* - di cui all'art. 1, comma 2 - è, infatti, da intendersi in senso ampio, comprensivo di ogni ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro, alla

scadenza del termine originariamente fissato, tanto nel caso in cui la prosecuzione sia effetto di una volontà comune delle parti, tanto nelle ipotesi in cui la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato avvenga in forza di una pronuncia del giudice. Tale conclusione è imposta dalla considerazione che “trasformazione” e “conversione” del rapporto non sono istituti compiutamente disciplinati per esprimere situazioni diverse ma termini indifferentemente utilizzati per rappresentare la vicenda modificativa del rapporto, a prescindere dalle modalità con cui ciò avvenga. La prescelta ricostruzione trova conferma nella considerazione che l’art. 28, comma 2, del D.Lgs 81/2015, nel disciplinare, *ratione temporis*, la medesima fattispecie di cui all’art. 32, comma 5, L. 183/2010 utilizza il termine “trasformazione” in luogo di “conversione”.

Inoltre, l’*intentio legis* è sicuramente quella di agevolare la “prosecuzione” dei rapporti di lavoro, laddove la diversa interpretazione (applicazione della disciplina di cui all’art 18 St agli assunti con contratto a termine precedentemente al 7.3.2015, poi “trasformato”, per volontà delle parti, in contratto a tempo indeterminato) finirebbe per scoraggiare un tale effetto, per la minor convenienza ad eliminare il termine di durata.

Per quanto fin qui esposto, il Tribunale ha disposto il mutamento del rito, posto che la causa, proposta nelle forme di cui all’art. 1, commi 48 e ss, L. 92/2012, deve invece seguire il rito di cui agli artt. 414 e ss. c.p.c.

I principi di effettività della tutela giurisdizionale, riconducibile all’art. 24 C, e del giusto processo, di cui all’art. 111 C., escludono l’adozione di una pronuncia di mera improponibilità del ricorso.

### **Competenza territoriale.**

Parte convenuta ha eccepito l’incompetenza territoriale del Tribunale di Napoli per essere Bologna la sede effettiva della società, ove sono ubicati i principali uffici e si concentrano i poteri di direzione ed amministrazione.

A Napoli, che figura quale sede nella visura camerale, non vi sarebbero dipendenti e non si svolgerebbe alcuna attività produttiva.

Bologna, inoltre, è stata il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del C [REDACTED]

Nel ribadire la competenza dell’Autorità adita, parte ricorrente ha specificato che Napoli rappresenta il luogo di conclusione del contratto di lavoro.

Va affermata la competenza territoriale del Tribunale di Napoli.

Come è noto l’art. 413 c.p.c., individua tre fori concorrenti ed alternativi: 1) luogo in cui è sorto il rapporto; 2) luogo in cui si trova l’azienda o una sua dipendenza alla quale il

lavoratore addetto; 3) luogo in cui il lavoratore prestava la propria opera al momento della fine del rapporto.

Nel caso di specie, il contratto di lavoro a tempo indeterminato risulta concluso ( " è sorto") a Napoli ( cfr. contratto in atti).

In ogni caso, quanto al " luogo in cui si trova l'azienda", la sede di Napoli è indicata nella visura camerale ed è riportata in tutti i documenti prodotti agli atti: contratto di lavoro, comunicazione obbligatoria unilav, atti del procedimento disciplinare, buste paga.

Segno della concentrazione in Napoli, diversamente da quanto eccepito, di poteri gestionali della convenuta.

### **Legittimità del licenziamento**

La minor tutela collegata ai vizi procedimentali, pure dedotti, impone di anteporre ai profili formali quelli sostanziali che attengono alla legittimità del recesso.

In proposito, si osserva che la società convenuta avviava procedimento disciplinare nei confronti di parte ricorrente, con lettera del 24.6.2016, del seguente tenore:

*" ... Ella a far data dall'1 aprile 2016 e sino ad oggi non si è più presentato a lavoro senza neppure comunicare né giustificare tale prolungato ed arbitrario periodo di assenza. Tale gravissima ed ormai intollerabile condotta - oltre a porsi in aperto contrasto con i più basilari obblighi di diligenza, obbedienza e correttezza che su di Lei incombono in forza della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato- è stata pure idonea a creare un notevole danno alla Società, sua datrice di lavoro .... Nelle more del presente procedimento, abbiamo ritenuto di disporre la Sua sospensione cautelare dal servizio, fermo il trattamento retributivo.... "*

Il ricorrente presentava giustificazioni in data 4.7.2016, contestando l'addebito.

La società, con provvedimento del 12.7.2016, irrogava il licenziamento disciplinare qui controverso.

Il ricorrente assume la natura illecita del recesso irrogato, in quanto ritorsivo, ed in ogni caso l'illegittimità dello stesso, perché ingiustificato, non corrispondendo al vero i fatti contestati.

In via gradata, assume la tardività della contestazione.

Nello specifico, ha premesso di essere stato assunto, in data 9 febbraio 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato, e successivamente, a far data dal 30 settembre 2015, con contratto a tempo indeterminato.

Deduce che, diversamente da quanto affermato dalla società convenuta, in data 1.4.2016, era invitato dal sig. S [REDACTED], responsabile della sede operativa di [REDACTED] a non recarsi più al lavoro perché al momento non più necessario e che sarebbe stato richiamato quanto prima.

Per tale ragione, dopo circa una settimana, si recava in azienda accompagnato dalla madre per ottenere maggiori chiarimenti; ricevuto dal titolare della società, sig. M [REDACTED], in uno al responsabile S [REDACTED] veniva invitato a dimettersi con la promessa di una nuova assunzione presso una cooperativa.

Rifiutata la proposta, metteva a disposizione la propria prestazione lavorativa, dapprima con una missiva personale, poi con una lettera inviata a mezzo pec dall'avvocato, in data 18.5.2016, al quale, nelle more, si rivolgeva.

Seguivano la lettera di contestazione e l'atto di recesso di cui innanzi.

Tali le contrapposte posizioni processuali, osserva il Tribunale come l'aspetto decisivo risieda tutto nell'esatta individuazione delle ragioni dell'assenza; in un caso, non vi sarebbe affatto un'interruzione ingiustificata della prestazione; nell'altro, il mancato svolgimento della prestazione lavorativa integrerebbe sicuro inadempimento contrattuale, di rilievo disciplinare.

Osserva il Tribunale che gli elementi raccolti fondano il convincimento della corrispondenza al vero dei fatti come ricostruiti in ricorso.

La prospettazione di C [REDACTED] R [REDACTED] ha trovato integrale conferma nella deposizione resa da D [REDACTED] A [REDACTED] ad eccezione della circostanza relativa all'inoltro di una prima missiva di messa a disposizione delle energie lavorative che la testimone, come di seguito si vedrà, chiarisce non essere giunta a conoscenza della società convenuta

Si riportano integralmente le dichiarazioni della testimone:

*"...Sono la madre del ricorrente...mio figlio ha lavorato fino al 29 marzo del 2016. Successivamente non scendeva a lavorare, ragione per cui gli chiesi di chiarirmi cosa era successo. .. poiché non era chiara la cosa cercai di informarmi personalmente, prima cercando di telefonare direttamente al sig M [REDACTED], che avevo in precedenza conosciuto ed era il titolare della società M [REDACTED] poi prendendo un appuntamento con una segretaria. ..avemmo un incontro, credo nel mese di aprile 2016, al quale oltre me ed il sig. M [REDACTED] parteciparono mio figlio e il sig S [REDACTED] ... chiesi ai predetti cosa fosse successo; mi dissero che mio figlio aveva avuto una discussione con un collega e mi fecero capire che non lo volevano più; a quel punto dissi che dovevano licenziarlo e loro mi dissero che sarebbe stato meglio che mio figlio presentasse le dimissioni, assicurandomi che sarebbe poi stato assunto da una cooperativa e quindi nuovamente licenziato per godere della disoccupazione. .... sì la cosa non mi fu affatto chiara; io dissi licenziatelo voi e mi fecero invece questa proposta.... Fu per questa ragione che io dissi che ci avremmo pensato e così ci rivolgemmo prima alla CGIL e poi all'avvocato; anzi, nelle more, consigliati da una parente, mandammo anche una lettera con cui mio figlio chiedeva di essere ripreso a lavorare.....Questa ultima lettera per la verità mi tornò indietro, quindi la società non l'ha ricevuta".*

Le risultanze che precedono, unitamente agli ulteriori elementi di prova di cui in seguito si dirà, possono porsi a base del convincimento giudiziario.

Osserva, in primo luogo, il Tribunale come il rapporto di parentela che lega la testimone al ricorrente non mini affatto la sua credibilità.

Il racconto è coerente, preciso, lineare e, come tale, intrinsecamente attendibile.

Il colloquio al quale la D. [redacted] ha fatto riferimento è confermato anche dal teste indotto da parte convenuta, S. [redacted] S. [redacted] sebbene quest'ultimo abbia, in relazione allo stesso, dichiarato cose differenti. Secondo S. [redacted], infatti, la donna avrebbe incontrato il M. [redacted] al solo fine di manifestare il suo disappunto in merito alla gestione di un litigio intervenuto tra il figlio ed un collega (così testualmente le dichiarazioni di S. [redacted] S. [redacted]: "...La signora, per la verità, chiedeva al M. [redacted] che risolvesse il problema del litigio. Ricordo che il M. [redacted] disse alla signora che non era suo il compito di controllare se i ragazzi nel capannone litigavano o meno... ricordo però che il sig. M. [redacted] disse a R. [redacted] che poteva riprendere a lavorare... R. [redacted] e la mamma continuavano ad insistere che occorreva provvedere nei confronti del collega con cui vi era stato il litigio.... non è vero che il sig. M. [redacted] chiese a R. [redacted] di dimettersi... (omissis)....dopo l'incontro, i due andarono via ed io non ho più visto R. [redacted]... non so se furono assunti provvedimenti disciplinari in relazione al litigio).

E tuttavia, a giudizio del Tribunale, le dichiarazioni dello S. [redacted] in parte qua, non sono convincenti e, come tali, inidonee a minare l'espresso convincimento.

Se, infatti, è verosimile il coinvolgimento di una madre al "licenziamento" del figlio, trattandosi di vicenda che, inevitabilmente, finisce per coinvolgere l'intero nucleo familiare, tanto più in relazione ad un ragazzo molto giovane ed inesperto, diviene irragionevole ipotizzare l'interessamento di un familiare a vicende interne di un rapporto di lavoro, quali possano essere le relazioni tra colleghi, tanto più che le stesse erano rimaste confinate a mere questioni di lavoro senza neppure accedere alla soglia di un qualche illecito disciplinare.

Ciò considerato in via assorbente, la tesi attorea trova comunque ulteriori e decisivi argomenti di conferma.

Da un lato, la lettera del difensore del 18.5.2016, di messa a disposizione delle energie lavorative dell'assistito, dall'altro l'assenza di qualsiasi procedimento di formalizzazione delle dimissioni, pur necessario secondo la previsione di cui all'art. 26 del D.Lgs 151/2015, unitamente al considerevole lasso di tempo intercorso tra l'inizio dell'assenza e la determinazione datoriale di espulsione.

Conclusivamente, deve escludersi che il recesso trovi ragione nei fatti come esplicitati nella lettera di licenziamento, con tutto quanto consegue in termini di illegittimità dello stesso, non sorretto da giusta causa.

Non è, invece, configurabile un'ipotesi di risoluzione per ritorsione.

Il licenziamento per ritorsione - riconducibile alla disciplina di cui all'art. 1345 c.c. - presuppone l'accertamento di due presupposti: il motivo di ritorsione (motivo illecito); la assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo).

Il primo requisito difetta nella fattispecie.

Esso richiede un intento vendicativo e/o di rappresaglia che esprime evidentemente il motivo illecito e che, all'evidenza, postula un *quid pluris* rispetto alla mera assenza della "ragione" formale posta a base del recesso.

Non è sufficiente, come dedotto in ricorso, la semplice volontà di estromettere il lavoratore dal contesto aziendale. Il fine espulsivo connota - evidentemente - ogni recesso ingiustificato che non diviene, per ciò solo, ritorsivo. In caso contrario, ogni licenziamento illegittimo sarebbe sorretto da motivo illecito.

La ritorsione esprime, invece, un'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore o di altra persona legata al medesimo, configurandosi come una vera e propria vendetta.

Nel caso di specie, il recesso non è ritorsivo ma ingiustificato perché non sorretto dalla "ragione" quale esplicitata nella lettera di risoluzione del rapporto.

## **Tutela applicabile**

Ciò posto occorre a questo punto valutare le conseguenze del disposto accertamento.

L'art. 3 del Dlgs 23/2015 testualmente prevede:

*1. 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 quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.*

*2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione,*

senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore e' attribuita la facolta' di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"

La norma, dunque, conserva, per il licenziamento disciplinare, la reintegrazione ma la rende tutela eccezionale, in quanto limitata all'ipotesi in cui sia "direttamente" accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato".

Espressamente il legislatore chiarisce, invece, che resta estranea, a tale ipotesi, "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Occorre dunque interrogarsi se, nella fattispecie, sia stata "direttamente" acquisita al processo la prova dell' "insussistenza del fatto materiale contestato".

In parte qua, la norma non appare di agevole ed immediata interpretazione perché sembra porre questione circa la distribuzione dell'onere della prova della insussistenza del fatto ed il contenuto della prova stessa.

Osserva il Tribunale che la disposizione, sia pure nella sua non felice formulazione, non modifica affatto l'impianto normativo preesistente in punto di principi che, da un lato, disciplinano l'oggetto e l'efficacia della "prova" e, dall'altro, ne stabiliscono il riparto.

Resta, cioè, fermo, in primo luogo, il principio stabilito dall'art. 5 L. 604/66 che pone a carico del datore di lavoro la prova della sussistenza della giusta causa e del giustificato motivo di recesso, con la conseguenza che il difetto di prova della sussistenza del fatto contestato cade in suo danno e conduce all'accertamento giudiziale di illegittimità del recesso.

Ciò che la norma introduce è un differente grado di tutela, questo, sicuramente, conseguenza anche di una precisa scelta processuale del lavoratore.

Se quest'ultimo, infatti, intende beneficiare della maggiore tutela, dovrà premurarsi di offrire elementi di prova che dimostrino l'insussistenza del fatto addebitato.

Chiaro è lo sbocco processuale nel caso in cui è acquisita in giudizio la prova piena della sussistenza del fatto contestato, comportando tale evenienza il rigetto della domanda del lavoratore.

Più problematici risultano, invece, i casi in cui o non risulta la prova né della sussistenza né della insussistenza del fatto contestato - in quanto gli elementi acquisiti siano equivoci e/o contraddittori - ovvero la prova dell'una o dell'altra situazione consegua ad un procedimento logico, deduttivo.

Nella prima ipotesi - che può sinteticamente ricondursi a quella della prova insufficiente -, in applicazione della regola di riparto dell' art. 5 L. 604/66, il lavoratore riceverà la tutela indennitaria.



In siffatta ipotesi, il datore di lavoro sopporta il rischio della mancata dimostrazione di una valida causa di licenziamento: non si tratta di “presunzione” di insussistenza di una giusta causa – ovvero di indiretta dimostrazione dell’insussistenza del fatto – ma di applicazione della regola, in *subiecta materia*, della distribuzione dell’onere probatorio. Può darsi, infatti, che la valida causa di licenziamento sussista ma il datore non sia riuscito a dimostrarla: in tal caso il licenziamento va comunque dichiarato illegittimo, con la minore tutela per il lavoratore, ovvero quella risarcitoria.

In ciò si sostanzia ed esaurisce, la “novità” della previsione normativa.

L’insussistenza del fatto non può, cioè, derivare quale effetto dell’assenza di prova positiva del fatto contestato ( e dunque indirettamente ) ma deve conseguire – direttamente – dalla prova ( diretta e/o indiretta che sia ) che la condotta non sussiste.

La norma non modifica, invece, il piano differente che attiene all’oggetto ed efficacia della prova.

Diversamente ragionando, interpretando cioè l’avverbio “direttamente” come necessità di una prova “diretta” che abbia cioè ad oggetto “direttamente” il fatto da dimostrare, con esclusione della tutela reintegratoria se la dimostrazione dell’insussistenza del fatto sia “indiretta”, cioè dedotta da altri fatti noti, la norma si presterebbe a dubbi di ragionevolezza e di costituzionalità.

Non può infatti affermarsi che una prova indiretta offra minore certezze di quella diretta.

Ciò che rileva, infatti, non è il procedimento attraverso il quale il “fatto storico” sia acquisito al processo ( in modo diretto od indirettamente attraverso una deduzione logica ) ma il grado di certezza dell’esistenza di quel “ fatto” .

Il comma 2 dell’art. 3 impone la prova “piena” dell’insussistenza, comunque acquisita, mentre la prova contraddittoria e/o equivoca, che pure cade a carico di parte datoriale e rende il licenziamento ingiustificato, conduce, ai sensi del comma 1, al riconoscimento di una tutela meramente economica.

Nel caso concreto, il Tribunale ha accertato l’insussistenza del fatto contestato.

L’assenza contestata al ricorrente non è ingiustificata ma conseguente al rifiuto - questo sì ingiustificato - di parte datoriale di ricevere la prestazione; circostanza quest’ultima dimostrata in giudizio.

Per quanto innanzi, il licenziamento irrogato il 12.7.2016 va annullato, ai sensi e per gli effetti dell’art. 3, comma 2 cit.

La società convenuta, in persona del legale rapp.te p.t., va, altresì, condannata a reintegrare il ricorrente nel precedente posto di lavoro nonché a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ( pari ad € 1.184,46 mensili, cfr. dichiarazione resa all'odierna udienza del 27.6.2017) e moltiplicata per il numero di mensilità, e/o frazioni di esse, decorrenti dal 12.7.2016 e fino all'effettiva reintegra e, comunque, in misura non superiore a 12 mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali come per legge.

Segue la condanna della convenuta al pagamento degli accessori, ex art. 429 c.p.c., sulle singole componenti del credito, dalla maturazione di ciascuna di essa, coincidente con la scadenza mensile, e fino al soddisfo.

Restano assorbite le ulteriori questioni controverse in causa.

La complessiva e novità di alcune delle questioni trattate giustifica la compensazione delle spese nella misura di 1/3.

Per il resto, seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

### *PQM*

Il Tribunale di Napoli, definitivamente pronunciando, così provvede:  
annulla il licenziamento del 12.7.2016,

Condanna la società convenuta a reintegrare il ricorrente nel precedente posto di lavoro nonché al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ( € 1.184,46 mensili) moltiplicata per il numero di mensilità, e/o frazioni di esse, decorrenti dal 12.7.2016 e fino all'effettiva reintegra e, comunque, in misura non superiore a 12 mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali come per legge, con rivalutazione ed interessi legali sulle singole poste creditorie, come in parte motiva.

Compensa le spese di lite nella misura di 1/3.

Condanna parte convenuta al pagamento del residuo che liquida in € 3000,00 oltre spese generali, IVA e CPA come per legge, con attribuzione.

Napoli, 27.6.2018

IL GIUDICE  
*Dott.ssa G. Marchese*