



TRIBUNALE DI VICENZA

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il TRIBUNALE di VICENZA- Settore delle controversie di lavoro e di assistenza e previdenza sociale-

in persona del giudice dottor Gaetano Campo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro e di assistenza e previdenza obbligatorie iscritta al n. 583 \ 2015 del Registro Generale e promossa da

rappresentato e difeso dall' avv.

PIAZZA

VICENZA;

-ricorrente -

nei confronti di

' SPA

rappresentato e difeso dall' avv.

-resistente-

Oggetto: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

Causa discussa all'udienza dell'11-10-2018.

Conclusioni formulate dalle parti come in atti.

Le questioni oggetto di causa

Con ricorso depositato in data 27-4-2015, il signor ha proposto opposizione all'ordinanza emessa il 20-3-2015 dal Tribunale di Vicenza, all'esito del procedimento di impugnazione del licenziamento promosso ai sensi dell'art. 1 commi 47 e seguenti l. 92\2012. A fondamento dell'opposizione ha esposto di avere lavorato presso la società resistente dal





TRIBUNALE DI VICENZA

mese di giugno 2013 con mansioni di venditore di materiali edili. Ha esposto che il 1-10-2013 le parti hanno stipulato un contratto a progetto, con scadenza il 31-12-2013, che aveva come obiettivo "il rilancio del punto vendita di Cassola", senza alcuna modificazione delle sue mansioni e delle precedenti condizioni. Ha quindi esposto che alla scadenza del contratto a progetto e con effetto dall'1-1-2014, è stato assunto in forza di contratto a tempo determinato, risolto per effetto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo con comunicazione del 30-4-2014; il licenziamento è stato revocato dalla società con comunicazione del 4-6-2014. A questa vicenda hanno fatto seguito due procedimenti disciplinari per assenza ingiustificata dal lavoro, conclusi il primo con l'applicazione della multa pari a quattro ore di retribuzione e il secondo con la sanzione del licenziamento senza preavviso. Con riferimento alle domande proposte in questo giudizio, il ricorrente ha dapprima impugnato il contratto a progetto, assumendone la genericità e, in ogni caso, l'assenza di autonomia nell'esecuzione della prestazione. ha impugnato il successivo contratto a tempo determinato, quale conseguenza dell'illegittimità del contratto a progetto, che portava così al superamento del limite temporale stabilito dall'art. 1 bis D. Lgs. 368\2001; ulteriore motivo di illegittimità del contratto a tempo determinato è stato individuato nell'omessa sottoscrizione da parte del lavoratore. Il ricorrente ha quindi impugnato il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, eccependo l'inefficacia della revoca perché anteriore all'impugnazione del licenziamento e l'omessa indicazione dei motivi. Quanto alla domanda di impugnazione del secondo licenziamento, essa si fonda sulla sua inefficacia, per essere già intervenuto l'effetto estintivo del rapporto di lavoro in forza del primo licenziamento; quale secondo motivo di impugnazione di questo licenziamento, ha eccepite la violazione del



**TRIBUNALE DI VICENZA**

diritto di difesa, per non aver il datore di lavoro valutato le difese esposte nella comunicazione del 26-6-2014.

La società resistente si è costituita contestando la fondatezza dell'opposizione e chiedendone il rigetto. ha eccepito l'inapplicabilità della tutela di cui all'art. 18 l. 300\1970, assumendo l'autonomia delle unità produttive su cui si articola l'impresa, tutte con numero di dipendenti inferiore a 15 e, complessivamente, a 60. Ha eccepito la decadenza dall'impugnazione del contratto a progetto e ribadito le difese svolte nella fase sommaria.

La causa è stata trattenuta per la decisione all'udienza dell'11-10-2018.

Motivi della decisione

L'eccezione di decadenza dall'impugnazione del contratto a progetto non è fondata.

Come stabilito dall'art. 32 comma 3 lettera b), il termine di impugnazione previsto dall'art. 6 l. 604\1966, come modificato dal primo comma dello stesso articolo 32, è riferito ai soli casi di impugnazione del recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile.

Nel caso in esame il ricorrente non impugna il recesso dal contratto a progetto o la sua cessazione per scadenza del termine che assume illegittimamente apposto, ma afferma l'illegittimità del contratto, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 69 D. Lgs. 276\2003, ai soli fini di accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro e la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al fine di accertare un credito retributivo dovuto alle differenze maturate tra quanto corrisposto e quanto dovuto nel caso di diversa qualificazione giuridica.





TRIBUNALE DI VICENZA

Le norme che stabiliscono termini di decadenza dall'esercizio di un diritto sono di stretta interpretazione e non possono essere applicate ed estese oltre i limiti tassativamente stabiliti.

Di conseguenza, non vi è decadenza dal diritto azionato nel presente giudizio, che non ha ad oggetto l'impugnazione del contratto ai fini della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma solo la diversa qualificazione giuridica del rapporto ai fini del riconoscimento di differenze retributive.

Nel merito, deve ritenersi l'illegittimità del contratto a progetto per l'assenza di un progetto identificabile ai sensi dell'art. 61 D. Lgs. 276\2003, per cui *"Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa."*

Nel caso in esame, il progetto individuato dal contratto consiste nel *"Rilancio del punto vendita di Cassola. L'obiettivo prefissato è quello di incrementare il fatturato dell'anno 2013 del punto vendita stesso fino al raggiungimento della quota di 300.000,00 euro globali"*. Dal momento che l'attività della società resistente, specificata anche nel contratto, è di *"vendita di materiale per l'edilizia"*, il progetto costituisce una mera riproposizione dell'oggetto sociale, per essere diretto proprio all'incremento delle vendite, allo sviluppo cioè di quello che è l'oggetto dell'attività aziendale. L'indicazione del fatturato a cui l'attività del ricorrente è stata diretta non costituisce un risultato che caratterizza una specifica attività. La prestazione lavorativa oggetto del contratto è costituita sostanzialmente dallo svolgimento dell'attività di vendita, che è coincidente con l'oggetto dell'attività aziendale, senza differenziarsene e senza che sia possibile individuare un progetto che, sia pure funzionale con quell'oggetto, abbia una caratteristica e requisiti individuati o individuabili.





TRIBUNALE DI VICENZA

Quanto alle conseguenze giuridiche di questo accertamento, l'art. 69 D. Lgs. 276\2003 stabilisce che il rapporto di lavoro reso in assenza di un progetto deve considerarsi di natura subordinato a tempo indeterminato, fin dalla sua costituzione. A seguito della modifica intervenuta con l'art. 1 comma 23 l. 92\2012, per i contratti a progetto che, come quello in esame, siano stati stipulati dopo l'entrata in vigore della legge, l'art. 69 dispone *"Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Nel caso in esame, non viene in contestazione che le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa siano rimaste le stesse durante l'intero corso del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla sua qualificazione formale (cfr. Cass. 16805\2002, per cui *"Un rapporto di lavoro subordinato può essere sostituito da uno di lavoro autonomo a seguito di uno specifico negozio novativo, ma l'effettività di siffatta novazione presuppone, oltre alla enunciazione ad opera delle parti di un diverso "nomen juris", quale indice della concorde volontà di mutare il regime giuridico derivante dall'accordo precedente, anche un effettivo mutamento dello svolgimento delle prestazioni lavorative come conseguenza del venir meno del vincolo di assoggettamento del lavoratore al datore di lavoro, ancorché rimanga eventualmente identico il contenuto della prestazione"*). Significativa, a questo proposito, è la stessa indicazione delle mansioni contenuta nel contratto a tempo determinato, laddove i compiti del ricorrente sono individuati in quelli di addetto alle vendite, analogamente a quanto risultante dal contratto a progetto.





TRIBUNALE DI VICENZA

La questione, prospettata dalla società resistente, dell'assenza di vincoli di orario nel periodo in questione, non è di per sé risolutiva, dal momento che i compiti del ricorrente si svolgevano per gran parte all'esterno del punto vendita, nel contatto con i clienti attuali o potenziali. In questo senso, l'autonomia della prestazione dev'essere verificata facendo riferimento agli altri indici elaborati dalla giurisprudenza. In proposito vanno sottolineati quegli indici più volte individuati dalla giurisprudenza di legittimità quali elementi connotanti la prestazione di lavoro subordinato (cfr. di recente, Cass. 9256\2009; Cass. 5645\2009; Cass. 4500\2007, sulla valorizzazione dell'eterodirezione della prestazione lavorativa). Si fa in particolare riferimento, alla forma e natura della retribuzione, all'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima organizzazione aziendale e di rischio di impresa, al suo pieno inserimento nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro.

Nel caso in esame, le prove testimoniali hanno confermato che il ricorrente ha svolto compiti di venditore esterno, che questi compiti e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non sono mutati nel corso dell'intero rapporto, senza alcuna distinzione tra le diverse forme contrattuali adottate, con utilizzazione degli strumenti messi a disposizione della società anche nel periodo di durata del contratto a progetto (auto aziendale). In questo senso si richiamano le deposizioni dei testi e

In conclusione, il rapporto di lavoro in esame va qualificato come subordinato, in applicazione della presunzione stabilita dall'art. 69 D. Lgs. 276\2003. Di conseguenza, deve ritenersi sussistente tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del contratto a progetto.

Per quanto concerne la domanda diretta al riconoscimento delle differenze retributive, il ricorrente ha fatto riferimento ai conteggi esposti nel





TRIBUNALE DI VICENZA

documento n. 19 allegato al ricorso, non specificamente contestati dalla società resistente, che non ha fornito la prova del pagamento di somme superiori e della retribuzione del mese di maggio 2014.

*

L'accoglimento della domanda concernente la qualificazione del rapporto di lavoro assorbe la domanda relativa all'impugnazione del contratto a tempo determinato stipulato dalle parti.

Se infatti tra le parti è stato costituito fin dalla stipulazione del contratto a progetto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la questione concernente la validità del contratto a tempo determinato stipulato successivamente va considerata assorbita.

*

Occorre a questo punto esaminare la domanda di impugnazione dei due licenziamenti.

La domanda ha ad oggetto due distinti atti di recesso, il primo costituito dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il secondo dal licenziamento disciplinare fondato sull'assenza ingiustificata dal lavoro.

Quanto primo licenziamento, la questione oggetto di causa verte sull'efficacia della sua revoca da parte del datore di lavoro. Il ricorrente assume l'inefficacia di questa revoca, sostenendo che questa possibilità riconosciuta al datore di lavoro dall'art. 18 comma 10 l. 300\1970 presuppone che il licenziamento sia stato impugnato.

La norma recita *"Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo"*.





TRIBUNALE DI VICENZA

La particolarità della norma, rispetto al regime generale degli atti giuridici unilaterali ricettizi, è nel riconoscere al datore di lavoro il diritto potestativo di ripristinare il rapporto di lavoro, senza soluzione di continuità e retroattivamente, essendo indifferente la volontà del lavoratore di ristabilire il rapporto. La norma esclude inoltre l'applicazione delle sanzioni per il licenziamento illegittimo e riconosce il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo dal licenziamento alla revoca, anche in assenza della prestazione lavorativa.

L'interpretazione della norma porta a ritenere che l'istituto della revoca che vi è disciplinato configuri questa possibilità del datore di lavoro a fronte dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore.

In sostanza, l'impugnazione del licenziamento ha lo scopo di provocare il ripristino del rapporto attraverso la revoca (cfr. Tribunale Roma, sent. 9385\2016, in De Jure).

Nella prospettiva individuata dalla norma, l'interesse giuridico a revocare il licenziamento ed a ripristinare il rapporto di lavoro sorge solo con l'impugnazione del recesso da parte del lavoratore. La previsione del nuovo regime decadenziale disciplinato dall'art. 6 l. 604\1966, porta a individuare una fattispecie "secondaria", articolata sull'impugnazione e sulla successiva revoca, caratterizzata dall'idoneità del licenziamento a produrre gli stessi effetti di un licenziamento valido ed efficace.

Anche con riferimento al tema dell'ammissibilità della domanda di giudiziale di accertamento della legittimità del licenziamento da parte del datore di lavoro, la giurisprudenza di legittimità ha posto a fondamento della tesi affermativa proprio l'esigenza di consolidamento e certezza delle situazioni giuridiche, riconoscendo l'interesse del datore di lavoro a rimuovere giudizialmente l'incertezza di un provvedimento di recesso (cfr. Cass. 30433\2018).





TRIBUNALE DI VICENZA

Trasponendo questi principi sul piano della fattispecie sostanziale, deve ritenersi che gli effetti ripristinatori della revoca, stabiliti dal comma 10 dell'art. 18 l. 300\1970, presuppongano una preventiva impugnazione del licenziamento, che costituisce il presupposto necessario perché il potere di revoca espliciti i suoi effetti di ricostituzione del rapporto ex tunc.

Nel periodo antecedente all'impugnazione l'eventuale esercizio del potere di revoca da parte del datore di lavoro non esplicita gli effetti ripristinatori del rapporto in assenza del consenso del lavoratore. Valgono, per il periodo corrente fino all'impugnazione del licenziamento, i principi già elaborati dalla giurisprudenza di legittimità prima dell'entrata in vigore del comma 10 dell'art. 18. Infatti, la revoca di un atto ricettizio come il licenziamento è stata considerata come nuova proposta contrattuale di ricostituzione del rapporto, che richiede, per la sua efficacia, l'accettazione del lavoratore (cfr., ex multis, Cass. 13090\2011; per le conseguenze risarcitorie, cfr. Cass. 12102\2004; Cass. 23485\2016).

Prima dell'impugnazione del licenziamento il ripristino del rapporto di lavoro presupporrà pur sempre una manifestazione di volontà anche da parte del lavoratore per consentire gli effetti ripristinatori del rapporto.

Dopo l'impugnazione del licenziamento, la norma in esame configura un potere di revoca che prescinde dalla manifestazione di volontà adesiva del lavoratore ed il potere di revoca si configura come diritto potestativo, che incide sulla sfera giuridica del destinatario, attraverso il ripristino ex tunc del rapporto di lavoro (cfr., per la configurazione del potere di revoca come diritto potestativo, Tribunale Genova, sent. 27-1-2016, in De Jure).

Nel caso in esame, dal comportamento del lavoratore successivo al licenziamento del 30-4-2014 si evince la volontà di non accettare gli effetti della revoca, come si ricava non solo dall'impugnazione successiva (cfr. doc. 9), ma anche dalle successive comunicazioni (cfr. doc. 11 e 14 allegati al





TRIBUNALE DI VICENZA

ricorso). In questo senso, l'inciso contenuto nella lettera di impugnazione (la contestuale offerta di prosecuzione dell'attività lavorativa), va letto nel contesto complessivo dell'atto di impugnazione, riferito alla richiesta di risarcimento del danno e alle successive dichiarazioni, tutte dirette a manifestare la non accettazione della revoca.

*

Un secondo profilo che porta a ritenere l'inefficacia della revoca a ripristinare il rapporto di lavoro concerne l'ambito di applicazione dell'art. 18 comma 10 l. 300\1970, riferito ai requisiti dimensionali della società resistente.

Il tema è rilevante, dal momento che dall'accertamento dei requisiti dimensionali discende la tutela applicabile.

La questione è rilevante in questa controversia, dal momento che la società resistente sostiene l'inapplicabilità delle tutele di cui all'art. 18 l. 300\1970, per difetto del requisito dimensionale.

Ritiene il giudicante di condividere l'orientamento espresso dalla richiamata sentenza del Tribunale di Genova, che ha valorizzato l'interpretazione letterale e sistematica dell'art. 18 comma 10, analizzandolo nel contesto dell'articolo di cui fa' parte. La norma dispone infatti "*Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché' effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo*". Come emerge dalla formulazione letterale, la revoca esclude l'applicazione dei regimi sanzionatori, tutti quindi, previsti dall'art. 18. In particolare, i regimi sanzionatori disciplinati dai commi da 4 a 7 si riferiscono specificamente alle imprese con numero di dipendenti superiore a 15. La formulazione della norma lascia intendere che





TRIBUNALE DI VICENZA

la speciale disciplina della revoca, che, come si è messo in evidenza, costituisce una deroga al regime ordinario degli atti unilaterali ricettizi, sia limitata ai soli casi di applicabilità dell'art. 18, in ragione delle più gravi conseguenze sanzionatorie previste da questa norma rispetto all'art. 8 l. 604\1966.

Questa soluzione trova conforto nell'art. 5 D. Lgs. 23\2015, che ha disciplinato l'istituto della revoca espressamente per tutti i regimi sanzionatori, compresi quelli riferibili alle imprese sotto tale soglia dimensionale.

Nel caso in esame, deve ritenersi che alla società resistente non trovi applicazione la disciplina dettata dall'art. 18 l. 300\1970, considerando che la società occupa complessivamente meno di sessanta dipendenti e meno di 15 in ciascuna delle unità produttive, come si evince dal prospetto a pagine da 2 a 4 della memoria di costituzione, non specificamente contestato dal ricorrente. Questi ha invece contestato l'autonomia delle unità produttive, dal momento che presso queste unità non vi sono uffici amministrativi, le assunzioni sono decise dalla sede centrale e nel sito internet della società vi è l'indicazione di sei punti vendita e un solo ufficio amministrativo.

A questo proposito va tuttavia rilevato che i punti vendita costituiscono autonome unità produttive, dal momento che in esse si svolge l'intera fase della vendita dei prodotti per l'edilizia, che costituisce l'oggetto sociale della resistente. Non viene in contestazione il dato, riportato nella memoria di costituzione, per cui ogni filiale è abilitata a svolgere le operazioni di vendita e dispone delle strutture e attrezzature necessarie, dai registratori di cassa agli strumenti per ricevere i pagamenti, alla presenza di almeno un dipendente per ogni filiale abilitato alle operazioni amministrative e contabili (l'elenco, a pag. 5 della memoria, non è stato oggetto di specifica contestazione).





TRIBUNALE DI VICENZA

L'applicazione dei principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità porta a ritenere l'autonomia delle unità produttive e la conseguente inapplicabilità del regime di tutela di cui all'art. 18 l. 300\1970.

Quanto alla nozione di unità produttiva, la S.C. ha precisato che *"Agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo a una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale. Ne consegue che deve escludersi la configurabilità di unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto a una frazione dell'attività produttiva della stessa."* (cfr. Cass. 19614\2011). Inoltre, per indipendenza tecnica e amministrativa deve intendersi l'esaurimento dell'intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (cfr. Cass. 19837\2004).

Nel caso in esame, presso ogni sede secondaria si svolge quella che è la frazione essenziale dell'attività aziendale, costituita dalla vendita di prodotti per l'edilizia, attraverso il compimento delle fasi più rilevanti, dal contatto con il cliente, alla stipulazione del contratto di compravendita, al pagamento del prezzo, mentre è secondario e non decisivo che la fatturazione generale e le assunzioni del personale avvengano presso la sede centrale.

Di conseguenza, alla fattispecie in esame deve applicarsi la tutela di cui all'art. 8 l. 604\1966, con la condanna della società resistente a riassumere il ricorrente o a corrispondergli, in alternativa, un'indennità pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre alla rivalutazione secondo gli





TRIBUNALE DI VICENZA

indici ISTAT e agli interessi di legge dalla data del licenziamento al saldo. la misura dell'indennità tiene conto della modesta entità della durata del rapporto, iniziato il 1-10-2013 e terminato con il licenziamento del 30-4-2014.

Va infatti ritenuta l'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 30-4-2014, per non avere la resistente fornito la prova del giustificato motivo oggettivo che ne è stato posto a fondamento.

*

Quanto al regime delle spese processuali, l'accoglimento solo parziale delle domande costituisce giusto motivo per la loro compensazione parziale, nella misura della metà, restando la parte residua a carico della società resistente, in applicazione del principio di soccombenza. Si applicheranno le tariffe di cui al DM 55\2014 per i procedimenti cautelari, quanto alla prima fase sommaria e per le controversie di lavoro quanto alla seconda, sulla base dei valori medi per lo scaglione da 5.200,00 a 26.000,00 €.

P.Q.M.

Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa,

- A. Dichiaro la costituzione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 1-10-2013;
- B. Condanna la società resistente al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 6.609,46 per i titoli di cui al ricorso, oltre alla rivalutazione secondo gli indici ISTAT e agli interessi di legge dalla data di maturazione dei titoli al saldo;
- C. Dichiaro l'illegittimità del licenziamento intimato con effetto dal 31-5-2014 e condanna la società resistente a riassumere il ricorrente o a corrispondergli, in alternativa, un'indennità pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata in € 1.735,97





TRIBUNALE DI VICENZA

mensili lordi, oltre alla rivalutazione secondo gli indici ISTAT e agli interessi di legge dalla data del licenziamento al saldo;

- D. Dichiaro assorbite le ulteriori domande;
- E. Compensa tra le parti le spese di entrambe le fasi del giudizio nella misura della metà e condanna la società resistente alla rifusione in favore del ricorrente della somma residua, che liquida in € 1.668,50 per compensi per la fase sommaria ed € 2.565,00 per compensi per la fase di opposizione, oltre al rimborso forfetario di cui all'art. 2 DM 10 marzo n. 2014 n.55 e a CPA e IVA;

Vicenza, 28-12-2018.

Il cancelliere

Il giudice del lavoro
(dr. Gaetano Campo)

