

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale , nella persona del Giudice dott.ssa Gabriella Gagliardi a scioglimento della riserva espressa alla udienza del 5.12.2017 ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n.18321/2017 , avente ad oggetto:
impugnativa di licenziamento ex art. 1 l.92/2012 vertente

TRA

, rapp.to e difeso dall'avv. Calogero Armando, con il quale
elettivamente domicilia in Napoli alla Via Toledo n. 329

RICORRENTE

E

in persona del legale rapp.te p.t. rappresentata e difesa dagli
avv.ti Alessandro Limatola, Gianluca Stanzone, Marco Pati Clausi, con i quali elettivamente
domicilia in Napoli Via Santa Lucia n. 15

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 1 comma 51 L. n. 92/2012, depositato in data 3.08.2017 il ricorrente in epigrafe indicato proponeva opposizione avverso l'ordinanza emessa dal Giudice del lavoro in data 26.07.2017 di rigetto della domanda di impugnativa del licenziamento per giusta causa intimatogli dalla con nota pervenutagli il 5.01.2017.

Deduceva, la tardività del licenziamento per violazione del termine di comunicazione previsto dal CCNL di categoria; l'illegittimità del recesso per insussistenza del fatto contestato, sotto il profilo della irrilevanza giuridica dello stesso ovvero per difetto dell'elemento soggettivo; altresì, per violazione del principio di proporzionalità, risultando la sanzione adottata eccessiva avuto riguardo alla condotta disciplinare contestata.

Concludeva, quindi, per sentir dichiarare, in riforma della impugnata ordinanza, la nullità/illegittimità del licenziamento intimatogli, con condanna della resistente alla sua reintegra nel posto di lavoro con le medesime mansioni, nonché al risarcimento dei danni nella misura di cui all'art. 18 St. Lav.; in subordine, con condanna al solo pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista ai sensi dell'art. 18 comma cit.; oltre accessori e con vittoria di spese ed attribuzione.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio la che con varie argomentazione ribadiva la legittimità del proprio operato e chiedeva la conferma della ordinanza opposta.

È necessario chiarire la natura del procedimento di opposizione ex art 1, comma 51 della legge n.92/2012 al fine di delineare l'esatto oggetto del contendere.



E' opinione del giudicante che sia fortemente discutibile che l'opposizione tratteggiata dall'art. 1, commi 51°-57°, l. n. 92 del 2012 debba essere considerata come una *semplis revisio prioris instantiae*.

Se infatti con questo concetto si designano quelle impugnazioni che mirano esclusivamente al riesame delle sole questioni trattate nel grado inferiore, con esclusione di nuove eccezioni e nuove prove, bisogna rilevare che l'opposizione ex comma 51 si presenta, all'opposto, come *novum iudicium*: l'effetto devolutivo al giudice dell'opposizione è infatti completo, non fosse altro che per la mancanza di preclusioni e decadenze in tutta la fase sommaria. Di conseguenza, la cognizione del giudice dell'opposizione non è affatto circoscritta alla verifica di *errores in procedendo* o *in iudicando* eventualmente commessi nella fase sommaria: al contrario, si tratta di una cognizione che potrebbe portare ad esiti differenti semplicemente in virtù del nuovo materiale probatorio apportato nel processo.

Si può aggiungere che, sebbene la fase di opposizione sarà *lato sensu* caratterizzata dal medesimo oggetto della precedente, è prevista la possibilità di proporre in essa domande nuove (ancorché fondate sui medesimi fatti costitutivi dell'impugnativa del licenziamento) e di chiamare in giudizio terzi, in rottura pertanto con ogni analogia con l'opposizione ex art. 28 l. n. 300 del 1970, dove possibilità di tal fatta non sono previste.

Tali conclusioni trovano conforto nel consolidarsi, in termini di diritto vivente, dell'orientamento della Corte di Cassazione (ordinanza Cass. SS.UU. 18 settembre 2014, n. 19674; ordinanza Cass. sez. 6, 20 novembre 2014, n. 24790; Cass. Sez. Lav. del 17 febbraio 2015, n. 3136 e 16 aprile 2015, n. 7782), che ha chiarito che il carattere peculiare del rito impugnatorio dei licenziamenti, ridisegnato dal legislatore del 2012, sta nell'articolazione in due fasi del giudizio di primo grado; nel contesto del quale "Quindi dopo una fase iniziale concentrata e deformalizzata - mirata a riconoscere, sussistendone i presupposti, al lavoratore ricorrente una tutela rapida ed immediata e ad assegnargli un vantaggio processuale "... ove il fondamento della sua domanda risulti *prima facie* sussistere alla luce dei soli atti di istruzione indispensabili - il procedimento si riespande, nella fase dell'opposizione, alla dimensione ordinaria della cognizione piena con accesso per le parti a tutti gli atti di istruzione ammissibili e rilevanti".

Ciò posto quanto alla ammissibilità nel presente giudizio anche di eventuali questioni nuove rispetto a quelle che hanno delineato la materia del contendere nella fase cd. sommaria, in quanto fondate sul medesimo fatto costitutivo del licenziamento, occorre soffermarsi sulle motivazioni poste a fondamento del recesso.

Si riporta di seguito la lettera di contestazione disciplinare comunicata al lavoratore con nota del 15.12.2016.

<OGGETTO: contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 7 l. n. 300/1970 e 69 CCNL Metalmeccanici Piccola Media Industria...le contestiamo quanto segue.

Il 14.12.2016, alle ore 9,00 circa, a seguito di segnalazione del sig. _____, abbiamo avuto notizia che l'8.12.2016 Lei ha postato su Facebook quanto segue: "*ti auguro tanta felicità nel lavoro io non voglio sputare dove mangio ma posso dirti una cosa io ho sempre lavorato per la _____ con _____ e con la _____ che il principale e _____ e _____ in non ho peli sulla lingua e posso dirti che sono 2 lo te non sanno campare Dio vede e provvede. hai leccini che leggono queste righe fatele vedere a i vostri principali che glielo dico in faccia che sono gente di merda tanti auguri e*



Buon Natale”.... Quanto da lei scritto sul social network...lede visibilmente l'immagine e il decoro dell'impresa , provocando un grave nocumento morale al suo Amministratore Unico e a un suo Associato , oltre ad essere suscettibile di causare un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro e tanto sia per i contenuti intrinsecamente offensivi e diffamatori , sia per la consapevolezza di voler screditare il suo datore di lavoro, sia ancora per le modalità di pubblicizzazione prescelta, rivolta ad un numero potenzialmente illimitato di persone ...>

Con lettera in data 19.12.2016, in pari data inoltrata alla società, il presentava le proprie giustificazioni.

Alle stesse, faceva seguito lettera di licenziamento per giusta causa del 28.12.2016, inoltrata il 29.12.2016 e pervenuta al lavoratore il successivo 5.01.2017.

Si legge nella stessa :

Oggetto : licenziamento disciplinare

<Facendo seguito alla lettera di contestazione disciplinare del 15.12.2016...acquisite le sue giustificazioni del 19.12.2016....le rappresentiamo che le stesse non sono idonee a tenerla indenne dall'addebito mosso e tanto nella consapevolezza che la condotta da Lei posta in essere ...è stata ritenuta , anche sotto il profilo sintomatico che può assumere rispetto ai Suoi futuri comportamenti , idonea a porre indubbio la correttezza dell'adempimento della sua prestazione e a incidere sull'elemento della fiducia sottesa al rapporto di lavoro...Le comunichiamo, pertanto, che la Società, ritenuta sussistente la circostanza di fatto censurata e tale da rilevare una grave violazione dei principi di correttezza e buona fede e ancor più di fedeltà , come previsti dagli artt. 1175, 1375 e 2105 c.c. e dall'art. 64 CCNL Metalmeccanici Piccola e Media Industria, ha deciso ai sensi dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 69 CCNL di settore di risolvere il Suo rapporto di lavoro per giusta causa... >

Non appare dubitabile che il licenziamento *de quo* debba essere qualificato come disciplinare. Detto licenziamento, in effetti, non integra una categoria autonoma che si affianchi a quella del licenziamento per giusta causa ma è niente altro che quest'ultimo nella ipotesi, come quella che occupa, in cui la giusta causa si atteggia quale condotta colpevole addebitata al lavoratore; in tali casi, in effetti, il licenziamento disciplinare copre tutta l'area dei licenziamenti irrogati quale reazione a comportamenti inadempienti del lavoratore (per tutte, v. Cass., 19.6.1998 n. 6135).

Ne consegue che trova applicazione nella specie, quanto al profilo procedimentale di intimazione del licenziamento, l'art. 7 Stat. Lav.

Sotto il profilo della tempestività della contestazione, il ricorrente oppone che il licenziamento, comminato con lettera del 29.12.2016, pervenuta il 5.01.2017, era portato a conoscenza del lavoratore oltre il termine di *<cinque giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni>* come previsto dall'art. 69 CCNL Metalmeccanica Piccola Media Industria che prevede, altresì, al co. 6 che trascorso tale termine, senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte (art. 69 CCNL co. 6).

L'assunto è infondato.

Dalla documentazione versata agli atti emerge quanto segue: la lettera di contestazione disciplinare veniva portata a conoscenza del lavoratore in data 15.12.2016; con lettera del 19.12.2016 egli rendeva le proprie giustificazioni, che pervenivano alla società il 21.12.2016, come dalla stessa indicato nella lettera di licenziamento; il giorno 29.12.2016 la



società provvedeva ad inoltrare la comunicazione di recesso (cfr. doc. 1,2,3 e relative relate di notifica, nella produzione del ricorrente nella prima fase).

Ciò posto, avuto riguardo al dettato della norma del CNL richiamato, tra la data del 21.12.2016, in cui la società veniva a conoscenza delle giustificazioni del , e la data del 29.12.2016, di spedizione, come pure pacifico tra le parti, della lettera di licenziamento, non risultano decorsi più di 5 giorni lavorativi, come previsto dal CCNL citato, avuto riguardo alla presenza dei giorni festivi connessi alle festività natalizie (25, 26 dicembre), nonché al sabato e alla domenica, trattandosi di giorni lavorativi.

Ed invero, ai fini del rispetto di un termine (posto a pena di decadenza , come nel caso in esame) è opinione radicata in giurisprudenza che sia sufficiente la “spedizione” dell’atto a cura della parte onerata, risultando irragionevole collegare l’interruzione del termine al ricevimento dello stesso. Tale impostazione appare invero maggiormente rispettosa della *ratio* che ispira la previsione di un termine di decadenza, consistente a sua volta nell’esigenza di certezza correlata all’incertezza stessa della situazione.

Sul punto, deve notarsi come la giurisprudenza abbia esteso, anche oltre lo stretto ambito processuale – ovvero, agli atti unilaterali di natura non processuale spediti a mezzo del servizio postale – il principio della scissione del momento del perfezionamento della notificazione degli atti, rispettivamente per il notificante rispetto a quello del destinatario della notifica (si confronti la nota Cass. Sez. Un. 14.04.2010 n. 8830).

Seguendo il ragionamento adottato dalla Cassazione, l’efficacia dell’ atto unilaterale recettizio *ad certam personam*, viene scomposta in due momenti successivi, creando una scissione, sul piano logico, tra il comportamento interruttivo della decadenza da un lato (per cui occorrerà guardare al momento di spedizione della raccomandata) e il perfezionamento degli effetti della fattispecie dall’altro (che si avrà solamente con la conoscenza legale ex art. 1335 c.c.).

Il licenziamento, dunque, veniva tempestivamente comminato.

Ciò posto e passando all’esame degli aspetti sostanziali della fattispecie, non vi è dubbio che, in presenza di licenziamento disciplinare, costituisca onere della convenuta fornire prova che i fatti posti a fondamento della contestazione si siano effettivamente verificati così come descritto nella lettera di contestazione (*In tema di licenziamento individuale per motivi disciplinari, va ricordato che l’onere della prova della giusta causa e del giustificato motivo sono a carico del datore di lavoro, mentre spetta al giudice investito dell’impugnativa della legittimità del licenziamento di verificare l’effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore.* Cass., sez. lav., 18 gennaio 2007, n. 1095).

Nel caso in esame la società datrice pone a fondamento dell’accusa null’altro che il contenuto del messaggio postato sulla pagina Facebook del ricorrente in data 8.12.2016 quale commento ad una foto: è opinione della società che gli epiteti irrispettosi, esplicitamente rivolti alle persone dei , socio e amministratore unico della , costituiscano comportamento in contrasto con i doveri di correttezza e reciproco rispetto che devono improntare l’operato dei dipendenti; con grave ed irreparabile lesione del vincolo fiduciario.

Parte opponente non nega i fatti così come illustrati nella lettera di contestazione disciplinare; del resto, sin dalla lettera di giustificazioni del 19.12.2016, ben consapevole della natura e portata offensiva delle frasi rivolte, egli si preoccupava di rendere “AMPIE e DOVEROSE scuse” (cfr. doc. 2 nella produzione di fase sommaria).



Tuttavia, sostiene l'insussistenza della giusta causa posta a fondamento del recesso, per l'irrelevanza giuridica del fatto ovvero per mancanza dell'elemento soggettivo.

Sostiene il [redacted] che le espressioni trovano giustificazione in un momento di sfogo, dovuto ad un periodo di stress per difficoltà economiche e personali e, in quanto rese in ambito extralavorativo, vanno intese come privato esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro. Egli afferma, invero, di avere lavorato in passato con le società

[redacted] che solo fittiziamente facevano capo ad altri soggetti, ma che sostanzialmente erano riconducibili allo stesso assetto proprietario della società convenuta e quindi ai sigg.ri [redacted]; di vantare nei confronti delle stesse da diversi anni crediti per differenze retributive e TFR, maturati e non pagati, nonostante i solleciti e le iniziative giudiziali allo scopo, come da documentazione versata agli atti (cfr. ricorso per D.I nei confronti di [redacted] e atto di precetto nei confronti di [redacted], doc. 7 e 8 nella produzione del ricorrente nella fase sommaria); che in seguito all'incidente stradale in cui rimaneva coinvolto in data 1.11.2016 e alle lesioni fisiche riportate, si trovava ancora all'epoca dei fatti contestatigli in condizioni di destabilizzazione mentale e altresì preoccupato delle conseguenze economiche del sinistro.

La tesi non può essere condivisa.

Osserva il giudicante che nessuna prova è stata fornita dal ricorrente circa l'asserito collegamento tra la [redacted] e le società indicate.

Come già osservato dal giudicante nella fase sommaria, dalle visure in atti risulta che le due società, [redacted], all'epoca della costituzione della [redacted] nel 2012 (cfr visura in atti) erano già state cancellate dal registro delle imprese: la [redacted] sin dal 2008, la [redacted] nel 2011. Altresì, alcuna prova è agli atti circa le vicende traslative inerenti la asserita confluenza della società [redacted] nella [redacted]. (cfr.visura agli atti). Tanto depono per l'esclusione di fenomeni di cessione o affitto di azienda tra le varie società.

Quanto alle ulteriori circostanze introdotte nel presente giudizio, è opinione del giudicante che le stesse non hanno alcuna rilevanza al fine di dimostrare l'esistenza di una gestione organizzativa unitaria della attività imprenditoriale tra le diverse società. Invero, quanto alla partecipazione nella [redacted] del [redacted] presidente del Collegio sindacale della [redacted], dalla visura in atti emerge che egli provvedeva alla cessione delle quote di [redacted] già nel 2008; inoltre, totalmente indimostrato è rimasto il legame di parentela asserito tra la sig.ra [redacted], socia di [redacted], e [redacted], liquidatrice della [redacted].

La genericità delle deduzioni di cui al ricorso inerenti fenomeni di successione non formalizzati ma provati di fatto dal passaggio degli operai che rimanevano addetti allo stesso stabilimento nelle medesime mansioni (cfr. ricorso in opposizione pag. 13) è, quindi, ridondata nella inutilità della prova per testimoni sul punto, essendo risultata carente proprio l'allegazione delle circostanze in fatto tali da consentire l'assolvimento dell'onere.

In conclusione, non è risultata positivamente dimostrata una concreta incidenza dell'attuale assetto proprietario della [redacted] nella gestione di precedenti rapporti di lavoro del ricorrente, tale da giustificare il perpetuarsi di motivi di risentimento per inadempienze connesse al mancato pagamento degli emolumenti. Di contro, risulta documentalmente dimostrato mediante le buste paga e le distinte bancarie prodotte dalla società ricorrente che la [redacted] provvedeva al pagamento delle retribuzioni mensili con puntualità e



regolarità (v. doc. 3 e 11 del fascicolo di parte). Sul punto, il ricorrente non ha mosso alcuna contestazione anche nella presente fase giudiziale.

Occorre rammentare che, secondo orientamento consolidato in giurisprudenza, recentemente ribadito, l'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore è legittimo laddove confinato entro limiti ben definiti, a carattere interno ed esterno: così, il limite esterno impone che l'esercizio del diritto risponda al soddisfacimento di un interesse giuridicamente rilevante (non meno di quello del bene che si asserisce leso); di contro, il limite esterno è dato dai due parametri della continenza sostanziale per cui i fatti denunciati dal lavoratore, suscettibili di arrecare danno al datore di lavoro, devono rispondere a criteri di veridicità; nonché della continenza formale per cui è necessario che l'opinione espressa, seppur veritiera, risulti formulata secondo parametri di correttezza, desumibili dal vivere civile (cfr. di recente, Cass. 17.01.2017, n. 996 e Cass. 16.02.2017, n. 4125).

Nel caso concreto, per quanto sin qui osservato e tenuto conto delle espressioni adoperate, ritiene il giudicante che il comportamento del ricorrente abbia travalicato il legittimo diritto di critica, difettandovi la continenza sostanziale e anche formale, per come meglio di seguito illustrato.

Neppure può condividersi la tesi di parte attrice volta ad affermare la insussistenza della giusta causa per assenza dell'elemento psicologico, inteso quale consapevolezza e volontarietà della condotta materiale.

Il ha dedotto che egli si trovava in uno stato di temporanea incapacità al momento dei fatti attribuitigli, dovuto alle lesioni e allo stato di destabilizzazione mentale conseguenti all'incidente stradale del 1.11.2016.

Le asserite circostanze, tuttavia, sono rimaste prive di riscontro. Agli atti è stato allegato solo il referto del pronto soccorso dell'ASL NA 2 Nord dell'1.11.2016, attestante che in seguito ad incidente stradale il veniva soccorso e portato al P. S. dell'Ospedale S. Maria delle Grazie in Pozzuoli, dove otteneva diagnosi di "*contusione di sedi multiple del tronco, postumi di ferite della testa, del collo, e del tronco*"; quindi veniva dimesso con "*terapia medica di immunoglobine e ricontrollo del curante*".

Nessun'altra documentazione medica è stata prodotta: pertanto, alcuna prova è stata raggiunta circa l'esistenza di postumi invalidanti del sinistro o assunzione di terapie farmacologiche tali da incidere, a distanza di più di un mese dall'incidente, sulla salute mentale del lavoratore, come asserito.

In conclusione, devono ritenersi provati i fatti contestati e la responsabilità del ricorrente.

Nel presente giudizio, parte ricorrente non ha contestato la sussumibilità della fattispecie nelle ipotesi di recesso di cui all'art. 69, sub. n. 9, CCNL di settore. Lamenta, tuttavia, la eccessiva gravità della sanzione adottata, sproporzionata in relazione alla entità degli addebiti, avuto riguardo alle mansioni di operaio del lavoratore e al contesto aziendale non proprio ristretto, trattandosi di impresa di medie dimensioni

Occorre tenere presente che, secondo la giurisprudenza per stabilire in concreto la gravità dell'infrazione, idonea ad integrare giusta causa di licenziamento, la stessa deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, in particolare di quello fiduciario, e, pertanto, 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 ed all'intensità dell'elemento intenzionale, 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.

Nel senso indicato, più recentemente Cass. Sez. L. Sentenza n. 2013 del 13/02/2012 ha osservato *<In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.>*

Tanto premesso, nel caso in esame, è opinione del giudicante che i fatti contestati appaiono tali da concretare una grave violazione dei doveri del lavoratore (art. 2104 c.c.), idonea a determinare una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario che costituisce connotazione essenziale del rapporto di lavoro e che individua la garanzia del suo corretto svolgimento (cfr. Cass. 20.01.2004 n. 1475; 10.01.2003 n. 237).

Non può, invero, trascurarsi nella valutazione del fatto che :

-le frasi incriminate sono connotate da particolare ingiuriosità, gli epiteti adoperati (*<2 lote>* con cui va interpretata l'espressione *<2 lo te>* secondo il vocabolario dialettale napoletano e *<gente di merda>*) hanno inequivocabile valenza lesiva del decoro e della reputazione delle persone cui vengono indirizzate, pienamente comprensibile anche da persona di modeste risorse culturali;

-i destinatari delle stesse sono menzionati con nome e cognome all'interno del commento incriminato, contenente altresì chiaro riferimento alla società dagli stessi amministrata;

-il mezzo adoperato –conversazione a mezzo social network - se pure operante al di fuori dell'immediato contesto lavorativo, costituisce strumento di diffusione ad ampia potenzialità lesiva perché accessibile ad un numero indefinito di persone, tra cui le conoscenze del lavoratore e, tra queste, i colleghi di lavoro, con potenziali effetti di disaffezione alla società datrice e disincentivo alla prestazione da parte di costoro .

Così ricostruite, le circostanze concrete depongono per una grave violazione dei doveri di fedeltà, correttezza e buona fede che incombono sul lavoratore, anche nei comportamenti extralavorativi, idonea a giustificare la definitiva perdita di ogni fiducia da parte della società datrice sulla corretta esecuzione della prestazione per il futuro.

Consegue alle argomentazioni sin qui svolte che il recesso veniva legittimamente adottato dalla società datrice.

Il ricorso va dunque rigettato, con conferma della impugnata ordinanza .

Le spese della presente fase di giudizio seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo.



P.Q.M.

Il Tribunale , in funzione di giudice del lavoro, ogni diversa e contraria istanza disattesa, così provvede:

- 1) rigetta il ricorso in opposizione.
- 2) condanna parte ricorrente alla refusione delle spese della presente fase che liquida in € 2000,00 a titolo di onorario, oltre rimborso spese e oltre IVA e CPA, come per legge.

Così deciso in Napoli il 15.12.2017

Il Giudice del lavoro
Dott.ssa G. Gagliardi

