



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Roma
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Daniela Bracci
Alla udienza del 14/09/2020 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. R.G. promossa da:
parte ricorrente con il patrocinio dell'avv. Roberto Cerreti
contro:
S.R.L. in persona del legale rappresentante p.t., parte resistente con il
patrocinio dell'avv.

e

SOCIETA' COOPERATIVA a r.l., in persona del legale
rappresentante p.t., parte resistente con il patrocinio dell'avv i
OGGETTO: licenziamento disciplinare e differenze retributive

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 28.06.2019, adiva il Tribunale di Roma in
funzione di GL, chiedendo di accertare e dichiarare: 1) previa declaratoria di illiceità,
nullità, illegittimità del contratto di appalto stipulato tra srl e
la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo
indeterminato tra il ricorrente e srl (committente) sin dal 28.01.2016; 2) in
subordine, la nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera
del 01.04.2019, ordinando per l'effetto a scarl di reintegrare il ricorrente
nel posto di lavoro ex art. 3 co. 2 d.lgs n. 23/2015, condannando la scarl



al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria ivi prevista, commisurata all'ultima retribuzione di fatto dovuta pari ad € 1.434,51, dal giorno del licenziamento sino alla reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; 3) in via ulteriormente subordinata, di condannare la _____ scarl al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria ex art. 3 co. 1 d.lgs n. 23/2015, da quantificarsi nella misura di 30 mensilità, prendendo a parametro l'ultima mensilità globale di fatto di €1.434,51 o nella diversa misura ritenuta di giustizia; 4) in ulteriore subordine di condannare la _____ scarl al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria ex art. 4 d.lgs n. 23/2015; 5) di condannare in ogni caso le convenute in solido ex art. 29 d.lgs n. 276/03, al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 64.108,55 a titolo di differenze retributive, compenso lavoro straordinario, festività, 13°ma, 14°ma, ferie, permessi e tfr, oltre gli accessori di legge.

Deduceva di essere stato assunto il 28.01.2016 dalla _____ scarl con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, poi trasformato, il 26.07.2017, a tempo indeterminato; di essere stato inquadrato al 7° livello ccnl Turismo Confcommercio; di aver sempre svolto per tutta la durata del rapporto le mansioni di addetto alla sicurezza presso la sala giochi _____ di proprietà della _____ srl, in

_____ che le mansioni svolte erano riconducibili al 6° livello ccnl di settore; di aver lavorato con orario notturno 20.00/02.00 sei giorni alla settimana (dal settembre 2018 alla cessazione del rapporto de quo con orario 21.00/03.00 o 03.00/9.00); che con lettera del 01.04.2019, ricevuta il 10.04.2019, la _____ scarl lo aveva licenziato con la seguente motivazione *“La presente per comunicarLe il licenziamento per giusta causa; purtroppo il comportamento da Lei tenuto su luogo di lavoro ha, gravemente ed irrimediabilmente, leso la fiducia posta nei suoi confronti, violando tutti gli obblighi di diligenza, correttezza e i doveri imposti al lavoratore. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa, come più volte evidenziato, Lei ha assunto dei comportamenti di chiara insubordinazione non attenendosi alle direttive aziendali impartite ed assumendo atteggiamenti – sia nei confronti dei clienti che dei propri colleghi – del tutto aggressivi, peraltro utilizzando un linguaggio scurrile del tutto irrispettoso, fuori luogo e poco*



consono in un luogo di lavoro; episodi tutti inaccettabili ed estremamente spiacevoli tali da far venir meno il rapporto di fiducia nei suoi confronti”; di aver impugnato il recesso datoriale con lettera dell’11.04.2019 nei confronti di _____ scarl e con lettera del 07.05.2019 nei confronti di _____ srl; di aver ricevuto direttive dai dipendenti di _____ per tutta la durata del rapporto de quo; di aver diritto all’inquadramento al 6° livello ccnl; di essere rimasto creditore della somma di € 64.108,55 a titolo di differenze retributive, compenso lavoro straordinario, festività, 13°ma, 14°ma, ferie, permessi e tfr, così come indicato nei conteggi allegati al ricorso. Svolte considerazioni in diritto, concludeva chiedendo al GL l’accoglimento della domanda con il favore delle spese di lite, da distrarsi.

Fissata l’udienza, si costituiva in giudizio _____ soc. coop. _____ che chiedeva il rigetto della domanda. Deduceva di esercitare attività di trasporti, installazione e manutenzione di apparecchi da gioco lecito, di proprietà di terzi committenti; di aver assunto il ricorrente il 28.01.2016 con contratto di lavoro a tempo determinato con orario part time al 90%; che il 25.01.2018 detto rapporto era stato convertito in contratto a tempo indeterminato part time; che il ricorrente aveva svolto mansioni di 6° livello ccnl di settore, consis

_____ icorrente non aveva mai effettuato straordinari e aveva usufruito di ferie, permessi e festività, come indicato nelle buste paga; che in virtù del contratto di appalto tra _____ e la _____ il ricorrente aveva svolto le predette mansioni presso la sala giochi di _____ di proprietà di _____ che terminato il contratto di appalto con la _____ la _____ aveva proceduto al distacco temporaneo del ricorrente presso la predetta sala; che nel corso del rapporto di lavoro il ricorrente aveva avuto in più occasioni atteggiamenti aggressivi e poco rispettosi, per i quali era stato sempre richiamato; che la sera del 26.03.2019 il ricorrente, dopo un acceso diverbio con un cliente, lo aveva spintonato con violenza e poi aveva risposto in modo offensivo e minaccioso alla collega _____ (“stai zitta sei una zoccola”, “fatti i cazzi tuoi”); che la _____ srl aveva richiesto l’immediato allontanamento del ricorrente dalle proprie sale; che la _____ preso



atto di quanto riferito dai testimoni e dal personale di sala, aveva provveduto a licenziare il ricorrente tenuto conto della fiducia lesa e dell'intollerabilità della prosecuzione del rapporto di lavoro; che i conteggi allegati al ricorso erano errati; che nel corso del rapporto de quo la aveva corrisposto al ricorrente la somma netta di € 53.470,355 e non € 21.036,51 come indicato nel ricorso. Svolte considerazioni in diritto, insisteva per il rigetto della domanda.

Fissata l'udienza si costituiva srl, che chiedeva il rigetto della domanda.

All'udienza del 10.02.2020 il ricorrente e srl conciliavano la causa e il procedimento proseguiva limitatamente nei confronti della resistente

Indi veniva disposto l'interrogatorio formale del legale rappresentante della e venivano escussi i testi.

All'udienza del 14.09.2020, previo esame delle note autorizzate, la causa veniva discussa e decisa con sentenza pronunciata ex art. 429 co. 1° c.p.c., dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto.

OSSERVA IL GIUDICE che preliminarmente giova ribadire l'intervenuta estinzione del procedimento giudiziale tra il ricorrente e la srl per intervenuta conciliazione all'udienza del 10.02.2020.

In relazione alle domande avanzate nei confronti di soc. coop., il ricorso è meritevole di accoglimento per quanto di ragione.

Sul licenziamento

Con lettera dell'1.4.2019 la scarl ha comunicato al ricorrente il licenziamento per giusta causa, senza che tale recesso fosse stato preceduto da alcuna contestazione disciplinare al lavoratore (doc. 6 ricorso).

Conseguentemente deve ritenersi violato il principio di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a richiamare quanto in precedenza contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro a descrivere nuovamente i fatti in



contestazione per rendere puntualmente esplicitate le motivazioni del recesso e per manifestare come gli stessi non possano ritenersi abbandonati o superati (Cass. 7 novembre 2018, n. 28471).

Esiste, allora, un principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare, secondo il quale è vietato infliggere un licenziamento sulla base di fatti diversi da quelli contestati (Cass. 17 luglio 2018, n. 19023).

Nel caso in esame la lettera di licenziamento descrive in maniera generica le condotte tenute dal ricorrente, senza fornire alcun riferimento temporale e senza precisare alcun fatto storico.

La violazione delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 integra un vizio formale che ai sensi dell'art. 4 del d. lgs. n. 23 del 2015, non intaccato né dal decreto legge n. 87 del 2018, né dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 194 del 2018, determina l'applicazione di una indennità risarcitoria variabile sulla base dell'anzianità di servizio da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

Tuttavia, l'art. 3, comma 2, della stessa norma consente di applicare la tutela reintegratoria nelle ipotesi in cui il licenziamento disciplinare sia stato intimato per fatti contestati in realtà risultati insussistenti.

Poiché il parametro per valutare la sussistenza o meno del fatto che ha costituito il motivo del licenziamento è dato dalla contestazione disciplinare, la totale mancanza di questa non può integrare un mero vizio formale, ma precludendo in origine la stessa possibilità di valutare la sussistenza del fatto, deve essere equiparata all'ipotesi di insussistenza del fatto.

In poche parole, un fatto disciplinarmente rilevante non contestato deve essere considerato, ai fini disciplinari, quale insussistente.

Seppure in relazione al precedente assetto normativo, non applicabile *ratione temporis* alla presente fattispecie, la Suprema Corte ha avallato tale interpretazione affermando che in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo



l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito (Cass. 14 dicembre 2016, n. 25745).

Poiché l'art. 3, comma 2, del d. lgs. n. 23 del 2015 prevede una sanzione sostanzialmente sovrapponibile a quella prevista dal quarto comma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 relativamente all'ipotesi in cui nell'ambito di un licenziamento disciplinare venga accertata l'insussistenza del fatto, non vi sono motivi per non estendere i principi giurisprudenziali sopra evidenziati e riferiti all'art. 18 citato, anche ai licenziamenti disciplinari per i quali si applichi il d. lgs. n. 23 del 2015.

Ne consegue che in mancanza della contestazione disciplinare il licenziamento oggetto della presente controversia deve ritenersi viziato per insussistenza del fatto contestato.

Peraltro nella fattispecie in esame, l'insussistenza del fatto è altresì determinata anche dalla totale genericità dei fatti descritti nella lettera di licenziamento.

L'inquadramento della categoria del vizio nell'ambito dell'insussistenza del fatto contestato rende superflua la verifica della sussistenza del fatto che ha costituito oggetto di licenziamento.

Il licenziamento deve pertanto essere dichiarato illegittimo e l'accertata insussistenza materiale del fatto contestato al lavoratore determina l'annullamento del recesso datoriale ai sensi dell'art. 3 comma 2 d.lgs n. 23/2015.

Conseguentemente la _____ soc. coop. a r.l. deve essere condannata a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato, con le medesime mansioni, qualifiche ed anzianità conseguite al momento del licenziamento.

Altresì, ai sensi dell'art. 3 comma 2 d.lgs n. 23/2015, _____ soc. coop. a r.l. va condannata al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr (come di seguito accertata in sentenza), corrispondente al periodo dal giorno di comunicazione del



licenziamento (10.04.2019) alla data di effettiva reintegra nel posto di lavoro, fino ad un massimo di dodici mensilità per il periodo precedente la pronuncia di reintegra.

Infine la resistente scarl deve essere condannata al versamento dei contributi previdenziali relativi alla posizione del ricorrente, maturati dal giorno del licenziamento sino alla data di effettiva reintegra, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Sulla retribuzione.

Lamenta il ricorrente di aver svolto mansioni di addetto alla sicurezza, riconducibili al VI livello ccnl di settore e di aver lavorato per tutta la durata del rapporto de quo con un orario di lavoro a tempo pieno pur essendo stato contrattualizzato con un part time al 90%.

Mette conto osservare che la declaratoria del livello di inquadramento del ricorrente (VII ccnl Turismo Confcommercio) prevede che vi appartengano *“i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè: personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni; lavoratore catering..”*

Rientrano invece nel VI livello i lavoratori che *“svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè: ...guardiano notturno..altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione”*.

Entrambi i testi escussi hanno riferito che il ricorrente era addetto alla sicurezza.

In particolare la test ha dichiarato: *ho lavorato per la resistente*

dal 2015 al febbraio 2018. ...Ero barista e addetta alla riscossione dei ticket all'interno della sala slot machine e poi ero addetta alle pulizie. ADR. Ho lavorato a dove c'era il bar e annessa sala slot. ADR. Lavoravo sei ore al giorno per sei giorni alla settimana con giorno di riposo variabile. L'orario era articolato su turni. ADR. Conosco il ricorrente che rammento di aver visto lavorare nel mio stesso luogo di lavoro, ricordo di averlo visto da poco tempo dopo che io avevo iniziato, non so precisare l'esatta decorrenza, mi pare 3 o 4 mesi dopo . ADR. Ho sempre



visto il ricorrente per tutto il periodo in cui sono stata a lavorare lì. Adr. Il ricorrente faceva il bodyguard e ricordo che lavorava dalle 20.00 alle 02.00 di notte per sei giorni a settimana, anzi non rammento se addirittura riposava ogni dieci giorni. Adr. I miei turni erano 7.00/13.00 o 10.00/16.00, 13.00/19.00, 16.00/22.00,, 22.00/04.00. Adr. Lavoravo su tutti i turni che coprivamo uno dopo l'altro a scalare. Adr. Vedevo il ricorrente quando facevo il turno 16.00/22.00 o 22.00/04.00. Adr. Ricordo che il ricorrente lavorava insieme ad un'altra body guard con cui si dava il cambio, quindi per ogni turno erano soli, i turni notturni che facevano erano 20.00/02.00 e 02.00/08.00. L'altro bodyguard ricordo che si chiamava non rammento il cognome. Il loro referente credo fosse Adr. Io ho visto poco il sig. che ho visto lavorare come bodyguard quando io ho iniziato e lì è rimasto fino a quando non è arrivato il ricorrente; poi Sidi è stato trasferito in un'altra sede. Adr. So dal ricorrente e dall'altro suo collega, sig. che dovevano rivolgersi al sig. per qualsiasi loro problema. Adr. Io ero dipendente della Adr. Anzi il mio datore di lavoro era la coop. scarl. Adr. Ricordo che il ricorrente ha fruito di ferie ma non so meglio precisare quando e quante ferie. Sui permessi non so. Adr. Non ricordo a chi il ricorrente dovesse rivolgersi per le ferie, rammento che quando stava in ferie c'era un sostituto che credo mandasse il sig. Adr. Il ricorrente non aveva armi in dotazione nel suo servizio di bodyguard. Adr. Dico che era bodyguard perché quando c'erano dei problemi in sala entrava il ricorrente o il suo collega e ci dava una mano, nel senso che se c'erano persone che bevevano troppo o spingevano, il ricorrente o il suo collega li cacciavano fuori dalla sala. Adr. Il ricorrente durante il servizio era posizionato all'interno della sala in prossimità dell'entrata. Adr. Il ricorrente non era addetto all'apertura porta. Adr. La porta si apriva a spinta. Adr. Ricordo che più volte il ricorrente anche senza essere chiamato da noi è intervenuto per darci una mano nelle modalità sopra descritte.”

Di analogo tenore la dichiarazione del teste ho lavorato per
 fino a circa un anno fa e stavo a . Adr. Ero operatore di
 cassa e addetto al bar. Ricordo il ricorrente che lavorava anche lui a via del mare al



locale dove stavo io. Sul cap. 10 della memoria, ricordo che io ero impegnato a lavorare al bar e ho sentito degli schiamazzi provenire dalla sala . Adr. Il bar affaccia sulla sala. Io allora sono uscito fuori dal banco e mi sono recato in sala e ho visto il ricorrente che discuteva con un cliente . Adr. Io non so per cosa hanno discusso. Adr. Non mi ricordo di preciso che cosa si dicevano ricordo solo che discutevano. Adr. Ricordo che urlavano. Adr. Ricordo che c'è stata una spinta semplicemente di allontanamento da parte del ricorrente e basta, non sono arrivati alle mani. Adr. Dopo che il ricorrente ha spinto il cliente ricordo che io e la collega ci siamo messi in mezzo per calmare gli animi. Adr. Ricordo che abbiamo detto loro che non c'era bisogno di discutere e di usare le mani e essere violenti. Adr. Io non ho dovuto trattenere fisicamente il ricorrente o l'altro signore. Adr. Poi il cliente se ne è andato via e il ricorrente ha ripreso a lavorare. ..Ricordo che quando io e la mia collega ci siamo messi in mezzo per calmare gli animi, il ricorrente diceva alla di farsi gli affari suoi, ricordo che lo diceva urlando e poi le diceva che ci pensava lui a fare il suo lavoro. Adr. Non mi ricordo parolacce dette dal ricorrente...Adr. Ricordo che il ricorrente era addetto alla sicurezza, stava all'entrata e girava nella sala, lui era addetto a controllare che i clienti non rubassero e che non ci fossero collutazioni. Adr. Ricordo che gli addetti alla sicurezza indossavano un completo nero.”

Opina il Decidente che codeste convergenti risultanze istruttorie debbano essere valutate anche sulla base del comportamento della resistente scarl, il cui legale rappresentante non è comparso (né ha fornito alcuna giustificazione) all'udienza stabilita per rendere l'interrogatorio formale sul punto.

Deve conseguentemente trarsi argomento di prova ai sensi dell'art. 232/1 c.p.c. dal comportamento processuale adottato dalla convenuta, risultando pertanto fornita di idonei riscontri la prospettazione delle mansioni svolte dal ricorrente.

Quanto all'orario di lavoro, deve osservarsi che il ricorrente è stato assunto il 28.01.2016 con un contratto a tempo determinato part time per 15 ore settimanali (doc. 1 ricorso). poi convertito a tempo indeterminato, alle medesime condizioni il 28.01.2018.



Mette conto osservare che nel ricorso l'istante ha sostenuto di aver lavorato per tutta la durata del rapporto sei ore giornaliere per sei giorni a settimana; quindi per 36 ore settimanali, corrispondente a un part time al 90% (l'orario pieno contrattuale è di 40 ore).

L'orario di lavoro così svolto appare pacifico, avendo la resistente dedotto che il ricorrente ha sempre lavorato con un orario part time al 90%.

Conseguentemente devono essere ridotte del 10% le somme indicate nei conteggi allegati al ricorso in relazione alle differenze retributive (per mansioni superiori), 13^oma, 14^oma e per maggiorazione notturna (è incontroverso che l'istante ha sempre lavorato con orario notturno); per un totale di € 44.278,00.

Parimenti deve essere ridotta del 10% la somma di € 1.434,51, indicata dal ricorrente quale ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr (art. 3 c. 2 d.lgs n. 23/15).

Prive di rilievo appaiono le contestazioni sollevate dalla [redacted] sui conteggi allegati al ricorso, non avendo la parte datoriale documentato le somme asseritamente corrisposte.

Non possono essere riconosciuti gli emolumenti richiesti a titolo di compenso lavoro straordinario ferie e permessi non goduti atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, il cui onere probatorio incombe sul ricorrente (Cass. sez. lav., 22.12.2009, n. 26985; 7.7.2008 n. 18584; Cass. sez. lav., 16.2.2007 n. 3619; Cass. sez. lav., 21.8.2003, n. 12311; Cass. sez. lav., 3.6.2000, n. 7445; Cass. sez. lav., 3.2.1999, n. 935).

Inammissibile appare invece il preteso pagamento del tfr, stante l'inesigibilità dello stesso conseguente all'annullamento del licenziamento con reintegra nel posto di lavoro.

La [redacted] soc. coop. a r.l. va pertanto condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 44.278,00 a titolo di differenze retributive, maggiorazione notturna, 13^oma e 14^oma, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione delle singole posizioni creditorie al saldo.

Nel resto il ricorso va respinto.



Ai sensi dell'art. 91 c.p.c., la _____ soc. coop. a rl va condannata a rifondere al
ricorrente le spese di lite che, visto il dm n. 55/2014, si liquidano in € per compensi di
avvocato, oltre rimborso spese generali del 15%, iva e cpa, da distrarsi.

P.Q.M

Disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

**DICHIARA L'ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO LIMITATAMENTE
ALLA POSIZIONE DI _____ SRL PER INTERVENUTA
CONCILIAZIONE GIUDIZIALE;**

**ACCERTA E DICHIARA L'ANNULLAMENTO DEL LICENZIAMENTO
COMUNICATO DALLA _____ SOC. COOP. A R.L. AL
RICORRENTE IN DATA 10.04.2019.**

**CONDANNA PER L'EFFETTO LA _____ SOC. COOP. A R.L. A
REINTEGRARE IL RICORRENTE NEL POSTO DI LAVORO;**

**CONDANNA ALTRESI' LA _____ SOC. COOP. A R.L. AL
PAGAMENTO IN FAVORE DEL RICORRENTE DI UN'INDENNITA'
RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE DI
RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL TFR (€ 1.291,00),**

**CORRISPONDENTE AL PERIODO DAL GIORNO DI COMUNICAZIONE
DEL LICENZIAMENTO SINO ALL'EFFETTIVA REINTEGRA NEL POSTO
DI LAVORO, FINO AD UN MASSIMO DI DODICI MENSILITA' PER IL
PERIODO PRECEDENTE LA PRONUNCIA DI REINTEGRA.**

**CONDANNA INOLTRE _____ SOC. COOP. A R.L. AL
VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI
RELATIVI ALLA POSIZIONE DEL RICORRENTE, MATURATI DAL
GIORNO DEL LICENZIAMENTO FINO ALL'EFFETTIVA REINTEGRA.**

**CONDANNA INFINE _____ SOC. COOP. A R.L. AL
PAGAMENTO IN FAVORE DEL RICORRENTE DI € 44.278,00 A TITOLO DI
DIFFERENZE RETRIBUTIVE, MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO,
13°MA E 14°MA, OLTRE RIVALUTAZIONE MONETARIA E INTERESSI**



**LEGALI DALLA MATURAZIONE DELLE SINGOLE POSIZIONI
CREDITORIE AL SALDO.**

**DICHIARA INAMMISSIBILE LA DOMANDA DI PAGAMENTO DEL TFR.
RIGETTA I RESIDUI PROFILI DEL RICORSO.**

**CONDANNA SOC. COOP. A R.L. A RIFONDERE AL
RICORRENTE LE SPESE DI LITE, CHE LIQUIDA IN € 5.868,00 PER
COMPENSI DI AVVOCATO, OLTRE RIMBORSO SPESE GENERALI DEL
15%, IVA, CPA E RIMBORSO C.U. DI € 259,00, DA DISTRARSI.**

Roma, 14 settembre 2020

Il Giudice
Daniela Bracci

