



## REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Udine dott.ssa Marina Vitulli ha pronunciato la seguente

### SENTENZA

nella causa di lavoro promossa con ricorso depositato il 20.12.2016

da

\_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_) rappresentata e difesa dagli avv.ti

Flaviano De Tina e Marzia Graffi, per mandato a margine del ricorso

-ricorrente-

contro

\_\_\_\_\_ S.r.l. (C.F. e P.Iva \_\_\_\_\_), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avv.ti \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ per mandato a margine della memoria difensiva

-resistente-

### CONCLUSIONI

#### Per la parte ricorrente:

Nel merito:

accertata la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della modifica apportata dalla resistente alla durata del preavviso per le dimissioni, condannare \_\_\_\_\_ srl, in persona del legale rappresentante pro tempore Sig. \_\_\_\_\_ (c.f. \_\_\_\_\_), società con sede legale a \_\_\_\_\_ a pagare alla ricorrente la complessiva somma di Euro 10.693,47, di cui:

Euro 1100,02 a titolo di retribuzione ordinaria per il mese di marzo 2016

Euro 3511,18 a titolo di TFR maturato

Euro 491,08 a titolo di rateo di 13° mensilità

Euro 1473,24 a titolo di rateo di 14° mensilità

Euro 877,96 a titolo di ferie maturate e non fruito

Euro 1076,67 a titolo di permessi maturati e non fruiti,

Euro 2.163,32 a titolo di retribuzioni relative al periodo dal 7 aprile al 10 giugno 2014

o la diversa anche maggiore somma che risulterà accertata in giudizio anche secondo equità, ai sensi dell'art.36 Cost., oltre a rivalutazione e interessi dal maturato al saldo

Spese legali tutte rifuse.

**Per la parte resistente**

In via principale, nel merito, accertata, per le causali illustrate in narrativa, la legittimità dell'operato della resistente S.r.l., respingere la domanda di condanna al pagamento della somma di euro 10.693,47 o di altra diversa somma, anche maggiore formulata nei suoi confronti dalla si.gra ;

In via subordinata, nel merito, e nella denegata ipotesi in cui dovesse ritenersi per qualche motivo l'illegittimità della condotta datoriale, ridursi e contenersi, per quanto ritenuto di ragione e giustizia, l'importo da riconoscersi in favore dell'odierna ricorrente .

in ogni caso, con vittoria delle spese di lite, maggiorate degli accessori di legge.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 20.12.2016 la ricorrente deduceva di avere iniziato a prestare attività lavorativa per la resistente in data 7.4.2014, ma di avere sottoscritto il contratto di assunzione in data 23.4.2014, con qualifica di impiegata amministrativa di 4° livello ai sensi del CCNL per il settore Edilizia-Industria.

In particolare la ricorrente precisava di avere lavorato nel periodo dal 7 aprile al 11.6.2014 per la resistente tutti i pomeriggi dalle 15.00 alle 19.00, per un totale di circa 176 ore, senza ricevere retribuzione; successivamente aveva lavorato a tempo pieno e in data 11.3.2016, non percependo le retribuzioni dal mese di novembre

2015, aveva rassegnato le dimissioni per giusta causa.

Deduceva tuttavia la ricorrente di avere redatto, su indicazione del sig. [redatto], una seconda lettera di dimissioni che non faceva più riferimento alla giusta causa, e che le parti avevano concordato lo svolgimento della prestazione lavorativa per una sola settimana durante il preavviso, ossia fino al 18 marzo 2016. Esponeva la lavoratrice che, malgrado quanto pattuito, in data 28.3.2016 la società resistente aveva lamentato per iscritto la sua assenza dal lavoro e il mancato passaggio di consegne, e successivamente aveva detratto dalle competenze terminative l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad euro 6.263,98 lordi.

Evidenziava la ricorrente che la lettera di assunzione prevedeva un termine di preavviso di tre mesi in caso di dimissioni del lavoratore, mentre il CCNL applicato prevedeva tre settimane di preavviso; stante il carattere peggiorativo della clausola inserite nella lettera di assunzione, la quale non prevede peraltro la bilateralità né un bilanciamento economico o di altra natura in favore della lavoratrice, quest'ultima ne sosteneva la nullità.

La ricorrente chiedeva il pagamento delle retribuzioni per il periodo dal 7 aprile al 10 giugno 2014, durante il quale la sua prestazione si era limitata a 4 ore il pomeriggio, delle ferie e permessi non fruiti, 13° e 14° mensilità, TFR e concludeva come indicato in epigrafe.

Si costituiva in giudizio la resistente rilevando che la [redatto] aveva lavorato come impiegata amministrativa presso altra azienda fino al 6.6.2014, e che nel periodo precedente alla sua assunzione alle dipendenze della [redatto] srl si era recata presso la sede della stessa solo saltuariamente, per acquisire confidenza con il nuovo ambiente lavorativo.

Contestava poi la resistente che la ricorrente avesse rassegnato le dimissioni per giusta causa in data 11.3.2016, e che le fosse stato richiesto di riformulare la lettera di dimissioni, e negava che le parti avessero concordato una sola settimana di preavviso.

Quanto alla clausola contrattuale, la società rilevava che la stessa (da individuarsi

nella lettera di assunzione del 11.6.2014) prevedeva per entrambe le parti del rapporto il medesimo termine di preavviso, pari a 90 giorni di calendario, e contestava la debenza di tutti gli importi indicati nel ricorso introduttivo, sostenendo la legittimità della trattenuta operata a titolo di mancato preavviso.

La causa veniva istruita con l'assunzione di prove testimoniali, e veniva quindi disposta una ctu.

All'udienza del 30.7.2020 aveva luogo la discussione ed il giudice pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo in atti.

Le domande della ricorrente devono essere accolte.

Anzitutto deve ritenersi provato dalle deposizioni testimoniali che la ricorrente abbia prestato attività lavorativa

Il teste . ha riferito di essere stato responsabile amministrativo della resistente e di essersi dimesso, precisando che era necessario un passaggio di consegne con la ricorrente, che era stata assunta per proseguire la sua attività.

Il teste ha precisato di essere stato assunto da altra azienda il 10.3.2014 e ha riferito di essersi recato presso la resistente per una settimana circa, quando poteva, dopo le 17 per il passaggio di consegne alla ricorrente, tra marzo ed aprile.

La teste ha riferito di essere stata assunta da ' in data 24.4.2014 ma di essersi recata al lavoro presso la resistente già prima di tale data, andandoci quando la chiamavano ¾ volte a settimana, a partire da metà marzo circa.

La teste ha riferito che la ricorrente iniziò a lavorare verso la metà di aprile, anche se il contratto di lavoro fu stipulato dopo, poiché la ricorrente lavorava ancora per un'altra azienda al mattino.

La teste ha precisato che i primi periodi la lavorò solo i pomeriggi, poi ad un certo punto si fermò al lavoro presso la resistente tutto il giorno, poiché era in ferie presso l'altro datore di lavoro.

La teste ' ha poi riferito che *“dal giorno di aprile in cui è arrivata in poi la ricorrente ha preso in carico la situazione bancaria, poi anche la contabilità di ogni singola azienda. Ha esaminato tutte le poste per vedere cosa bisognava*

*registrare e cosa era rimasto indietro”.*

A tali chiare deposizioni testimoniali, ed in particolare a fronte di quanto riferito dalla teste [redacted] circa la continuità della presenza della ricorrente già ad aprile e lo svolgimento di mansioni inerenti l'azienda, si contrappongono solo apparentemente le dichiarazioni del teste [redacted], il quale ha precisato di non poter sapere quante ore restasse in azienda la ricorrente, trovandosi egli in altri uffici.

Nulla di preciso circa orari e attività della [redacted] nel primo periodo ha dichiarato il teste [redacted], mentre il teste [redacted] ha riferito che la ricorrente prima dell'assunzione andava in azienda il pomeriggio verso le 13-14.30 quasi ogni giorno.

Il teste [redacted] che lavorava per la [redacted] a Passignano di Prato che riferito che la ricorrente veniva presso tale azienda, e di averla vista da metà aprile 2014, precisando che circa un mese prima aveva dato le dimissioni il precedente ragioniere ed era rimasto un periodo scoperto il ruolo; poi essendoci necessità di un amministrativo egli vide la ricorrente, che si confrontava con la collega [redacted]

Deve ritenersi pertanto provata la prestazione di attività lavorativa della ricorrente in favore della resistente per il periodo dal 7 aprile al 10 giugno 2014 con orario dalle 15 alle 19, e con orario pieno nei soli giorni in cui dalle busta paga del datore di lavoro [redacted] la stessa risulti in ferie.

Il relativo credito è stato quantificato dal ctu in complessivi euro 4.253,20.

Quanto al preavviso, le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice non possono ritenersi formulate per giusta causa, e la stessa era tenuta quindi al rispetto del preavviso.

Si rileva poi che il contratto di lavoro del 11.6.2014 dimesso dalla resistente risulta sottoscritto dalla Bassi e lo stesso prevede che *“il termine di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni è pari a 90 giorni di calendario”.*

Si pone quindi il problema della compatibilità di tale previsione peggiorativa con quanto previsto dal CCNL, ovvero un preavviso di tre settimane.

Secondo Cass.n. 18122/2016 *“in materia di recesso dal rapporto di lavoro, la durata legale o contrattuale del preavviso è derogabile dall'autonomia delle parti, sicché è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva, ove il lavoratore riceva, quale corrispettivo per tale deroga, l'attribuzione di benefici economici e di carriera. (Nella specie, la S.C. ha confermato la legittimità di un prolungamento del periodo di preavviso, da uno a dodici mesi, pattuito a fronte di un avanzamento di carriera e del riconoscimento di un assegno "ad personam")*.

Anche Cass.n.4911/2015 ha affermato che *“in materia di recesso dal rapporto di lavoro, è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito per il licenziamento, ove tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo ed il lavoratore riceva, quale corrispettivo per il maggior termine, un compenso in denaro”*.

Alla luce di tali principi, e non essendo stato riconosciuto nulla in favore della lavoratrice a fronte della specifica pattuizione relativa al preavviso, il prolungamento del termine rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva deve ritenersi illegittimo.

Sulla base dei conteggi non contestati del ctu, alla ricorrente competono, a titolo di differenze tra indennità di mancato preavviso e quanto effettivamente trattenuto dal datore di lavoro nel marzo 2016, ulteriori euro 5.255,61.

La società resistente deve essere pertanto condannata al pagamento in favore della ricorrente della somma di euro 4.253,20 lordi per il lavoro svolto nel periodo dal 7.4.2014 al 10.6.2014, e al pagamento della somma di euro 5.255,61 lordi per differenze retributive, somme da maggiorarsi di interessi legali e rivalutazione monetaria,

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, e a carico definitivo della resistente devono essere poste le spese di ctu..

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando tra le parti, ogni contraria e diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così giudica:

- 1) accertata la illegittimità della modifica apportata dalla resistente alla durata del preavviso per le dimissioni, condanna la società resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente della somma di euro 4.253,20 lordi per il lavoro svolto nel periodo dal 7.4.2014 al 10.6.2014, e al pagamento della somma di euro 5.255,61 lordi per differenze retributive, somme da maggiorarsi di interessi legali e rivalutazione monetaria,
- 2) condanna la resistente al pagamento, in favore della ricorrente delle spese del giudizio che liquida in Euro 118,50 per spese ed Euro 5.131,00 a titolo di compenso, oltre agli accessori di legge;
- 3) pone a definitivo carico della resistente le spese di CTU.

termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Così deciso in Udine in data 30/07/2020

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Marina Vitulli

