



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FERMO – SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro dott. Alberto Pavan all'esito del deposito delle note scritte nel termine del 4 maggio 2023, ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa avente R.G. n. [REDACTED] 2022 promossa

DA

[REDACTED], C. [REDACTED], nato il [REDACTED] (FM), rappresentato e difeso, giusta procura speciale alle liti allegata al ricorso, dall'avv. Biondi Corinna, presso il cui studio è elettivamente domiciliato

RICORRENTE

CONTRO

[REDACTED] in persona del Presidente *pro tempore*, p. iva [REDACTED], con sede a [REDACTED] rappresentata e difesa, giusta procura speciale alle liti allegata alla memoria difensiva, dall'avv. Moriconi Simone, presso il cui studio è elettivamente domiciliata

RESISTENTE

avente ad oggetto contratto a termine e di formazione e lavoro

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come da note di trattazione scritta *ex art. 127 ter c.p.c.*

CONCISA ESPOSIZIONE DEI MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 16 dicembre 2022 [REDACTED], premettendo di aver espletato attività lavorativa per [REDACTED] inizialmente in forza di contratto di somministrazione lavoro stipulato a tempo determinato con [REDACTED] S.p.a. dal 1.12.2017 al 31.1.2018, in seguito più volte prorogato sino al 30.6.2018, al 15.9.2018 ed al 31.12.2018 e di esser poi stato assunto direttamente dalla convenuta con contratto a tempo determinato dal 27.5.2019 al 30.9.2019, successivamente prorogato a più

riprese sino al 31.12.2019, al 23.5.2020, al 31.10.2020 ed al 22.5.2021 e con ulteriore contratto a termine dal 1 al 30 aprile 2022, esponeva:

- di aver sempre svolto, tanto in costanza di contratto di somministrazione che di assunzione diretta alle dipendenze di ██████████ l'omogenea mansione di operatore ecologico addetto alla raccolta dei rifiuti urbani alla guida di automezzi in coppia con altro collega;
- che, a dispetto dell'indicazione nel contratto concluso per il mese di aprile 2022 della qualifica di "operatori polivalenti addetti ai servizi ambientali ed impianti connessi", le mansioni effettivamente assegnate erano risultate identiche a quelle dei precedenti contratti;
- che la convenuta, società a capitale interamente pubblico, risultava obbligata a rispettare determinati principi e criteri per la selezione e l'assunzione del personale e, in particolare, la normativa prevista in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato e stabilizzazioni;
- che la convenuta aveva istituito, nel 2019 e nel 2022, due graduatorie per l'assunzione di personale a tempo determinato, e, pur indicando nella seconda il profilo professionale di "operatore polivalente addetto ai servizi ambientali ed impianti connessi", aveva comunque inteso assegnare i soggetti selezionati a raccolta rifiuti solidi urbani;
- di aver partecipato ad entrambe le selezioni, risultando idoneo e collocato all'ottavo posto nella prima graduatoria e al ventisettesimo posto nella seconda graduatoria;
- di esser rimasto a disposizione, da maggio del 2021 a marzo del 2022, per ulteriori assunzioni, facendo valere *medio tempore* il diritto di precedenza per le successive assunzioni;
- di aver ricevuto, il 29 marzo 2022, nella casella mail della propria coniuge offerta di stipulazione di contratto a tempo determinato, dal 1 al 30 aprile, sulla base del collocamento in posizione utile in graduatoria;
- di esser riuscito a leggere tempestivamente la comunicazione ed esser stato poi assunto con contratto a tempo determinato per il mese di aprile del 2022 come addetto alla raccolta rifiuti a tempo pieno di trentotto ore settimanali, con inquadramento al livello 2B del c.c.n.l. Fise Assoambiente;
- che, a dispetto dell'indicazione contrattuale relativa all'apertura anticipata delle strutture ricettive, in realtà non vi era stato alcun incremento significativo del flusso turistico e dell'attività di raccolta rifiuti in quel mese di aprile ed il carico di lavoro era stato omogeneo rispetto ai pregressi periodi contrattuali;
- che alla scadenza dell'ultimo contratto non era stato più richiamato in servizio, pur avendo offerto la propria prestazione;
- di aver tempestivamente impugnato il termine apposto al contratto dell'aprile 2022;

- che, sotto il profilo giuridico, difettavano l'effettività e la specificità della causale apposta all'ultimo contratto *inter partes*, che assurgeva a sostanziale rinnovo dei precedenti contratti, posto che non risultava in quel periodo aumento del flusso turistico;
- che era stato superato il termine massimo di durata dei contratti a termine, non risultando che la parte datoriale espletasse attività di carattere stagionale.

Alla luce delle precedenti deduzioni insisteva nella trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dal 1 aprile 2022 e nella condanna della società datoriale al versamento dell'indennità di cui all'art. 28 del d. lgs. n. 81/2015 parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto di € 1.700,00, con ogni conseguenza di ordine contributivo.

Con memoria difensiva depositata il 23 gennaio 2023 si costituiva la società [REDACTED] S.r.l. deducendo ed eccependo:

- di esser società a capitale interamente pubblico assoggettata alla disciplina di cui all'art. 19 del d. lgs. n. 165/2011 nella selezione del personale ed al divieto di conversione in rapporti a tempo indeterminato ex art. 36 del d. lgs. cit.;
- la propria carenza di legittimazione passiva con riguardo ai contratti stipulati con [REDACTED];
- la decadenza dall'impugnazione del contratto sottoscritto il 27 maggio 2019 per decorso del termine;
- la diversità delle due selezioni, laddove la prima era diretta ad attingere dal bacino di soggetti da assegnarsi esclusivamente all'attività di operatore ecologico, mentre la seconda era finalizzata a colmare una lacuna di impellente necessità;
- di esser deputata anche alla gestione della discarica di [REDACTED], in cui era presente una specifica area impianti e laboratori;
- che la nuova figura di *operatore polivalente* era diretta a prestare la propria opera presso tale centro di raccolta;
- che l'ultimo contratto, del tutto svincolato dai precedenti, rispettava il termine di durata previsto *ex lege* ed i previsti oneri di forma e sostanza.

Alla stregua di tali rilievi, previo accoglimento dell'eccezione di decadenza, insisteva nel rigetto del ricorso.

La causa, istruita con le allegazioni e produzioni di parte, non venendo ammesse le prove testimoniali perché documentali, valutative e superflue né le ulteriori istanze perché inconducibili, è stata discussa, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., mediante scambio di note scritte entro il fissato termine del 4 maggio 2023 e viene decisa con deposito della presente sentenza corredata da dispositivo e ragioni a sostegno della decisione a termini dell'art. 429 c.p.c..

Si ricava dalle produzioni di parte, a livello documentale, che, in forza di contratto di

somministrazione lavoro a tempo determinato stipulato dal 1 dicembre 2017 al 31 gennaio 2018 tra [redacted] S.r.l. e lavoratore svantaggiato non in possesso di diploma professionale in deroga ai limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva, [redacted] è stato utilizzato da [redacted], con mansioni di operatore ecologico ed inquadramento al livello 2B del c.c.n.l. igiene, ambiente, aziende private (Assoambiente).

Il contratto di lavoro, nella ritenuta permanenza delle originarie condizioni di stipula, è stato dapprima prorogato sino al 30 giugno 2018, poi fino al 15 settembre 2018, indi al 31 dicembre 2018.

Il [redacted] collocatosi in posizione utile nella graduatoria relativa alla procedura selettiva per eventuale assunzione di operatori ecologici a tempo determinato, è stato in seguito assunto da [redacted] S.r.l., in forza di contratto a termine dal 27 maggio al 30 settembre 2019 ed orario a tempo pieno, con le predette mansioni, qualifica di operaio ed inquadramento al II livello del c.c.n.l. Fise Assoambiente.

L'accordo è stato oggetto di proroga, per indicate esigenze tecnico-produttive, dapprima sino al 31 dicembre 2019 e poi sino al 23 maggio 2020, mentre la susseguente proroga sino al 31 ottobre 2020 è stata fondata su esigenze sostitutive di dipendenti in congedo ordinario o assenti per ferie (fino al 31 agosto 2020) e per il periodo successivo per incremento dell'attività di raccolta e di gestione del verde pubblico in rapporto all'aumento di utenti.

L'ultima proroga, fino al 22 maggio 2021, non è stata basata su specifica causale.

Il ricorrente, collocatosi in posizione utile nella graduatoria della selezione per la stipula di eventuali contratti a tempo determinato per operatori polivalenti addetti ai servizi ambientali ed impianti connessi, ha stipulato un ulteriore contratto a termine dal 1 al 30 aprile 2022 con le citate mansioni, qualifica di operaio ed inquadramento al livello II B del c.c.n.l. Fise Assoambiente.

Mediante p.e.c. di data 28 giugno 2022 il ricorrente, indicando di aver sempre prestato l'attività lavorativa con la medesima mansione e dolendosi del superamento del periodo massimo di ventiquattro mesi in rapporto a tutti i rapporti a termine e dell'illegittimità del termine apposto all'ultimo contratto in quanto scollato da incremento lavorativo, ha richiesto l'assunzione a tempo indeterminato.

Ragioni di coerenza logica impongono l'esame delle eccezioni pregiudiziali e preliminari.

Va rigettata l'eccezione di difetto di legittimazione passiva, avanzata da [redacted] S.r.l., con riguardo a profili attinenti a contratti sottoscritti tra il ricorrente e la somministratrice [redacted] S.r.l.

Invero, a ben vedere, il ricorrente deduce l'illegittimità di tali accordi al fine della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore, ritenuto quale parte onerata della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tutela che l'art. 38 del d. lgs. n. 81/2015 accorda al lavoratore peraltro mediante azione anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore volta alla

costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Ne discende la sostanziale identità del soggetto nei cui confronti si intende far valere il diritto e quello ritenuto titolare della posizione giuridica soggettiva ed evocato nel presente giudizio, dal momento che la legittimazione passiva consta, in sintesi, della coincidenza soggettiva tra colui contro il quale la domanda è proposta e colui che nella domanda è affermato come soggetto passivo del diritto azionato.

Orbene la sussistenza di tale condizione va verificata esclusivamente alla stregua della fattispecie giuridica prospettata con l'azione, prescindendo, cioè, dalla effettiva titolarità del rapporto dedotto in causa, la quale, investendo i concreti requisiti di accoglimento della domanda e la sua effettiva fondatezza, attiene al merito della causa.

La legittimazione a contraddire sussiste, quindi, fintantoché il ricorrente affermi che il soggetto evocato in giudizio sia il soggetto che la norma che regola la fattispecie considera destinatario passivo della pretesa, ovvero il titolare dell'obbligo, primario o derivato, dalla stessa imposto.

Solo ove il soggetto nei cui confronti la domanda è proposta non coincida con quello che secondo la disposizione normativa è il titolare passivo del rapporto obbligatorio, la domanda deve essere dichiarata inammissibile in quanto neanche ipoteticamente accoglibile.

In ordine all'eccezione di decadenza per mancata impugnazione dei contratti a termine pregressi a quello stipulato dal I al 30 aprile 2022 va osservato quanto segue.

L'art. 28 del d. lgs. n. 81/2015, in materia di contratto a termine, onera il lavoratore dell'impugnazione del contratto a tempo determinato entro centoventi ed in seguito (dal 1 novembre 2018) centottanta giorni dalla cessazione di ciascun accordo e l'art. 39 del d. lgs. cit., in ambito di contratto di somministrazione irregolare, estende l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 della l. n. 604/1966, facendo decorrere tale termine di sessanta giorni per l'impugnativa dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Fermo che nel caso di specie l'impugnativa è stata formalizzata solamente il 28 giugno 2022 e risulta tempestiva unicamente rispetto all'ultimo contratto relativo al periodo I-30 aprile 2022, deve ritenersi che l'atto stragiudiziale non si estende ai contratti precedenti poiché a ciascuno dei contratti si applicano le regole inerenti alla loro impugnabilità, anche avuto riguardo allo iato temporale tra ultimo contratto ed i precedenti.

Tuttavia, ove l'impugnazione stragiudiziale risulti valida e tempestiva solo nei confronti dell'ultimo contratto della serie, l'intervenuta decadenza dall'impugnativa dei precedenti non preclude l'accertamento dell'abusiva reiterazione, dal momento che la vicenda contrattuale rileva come antecedente storico che entra a far parte di una sequenza di rapporti, valutabile in via incidentale al

fine di verificare se la reiterazione dei rapporti abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea.

Ciò premesso va osservato che, salva la possibilità di libera stipulazione tra le parti del primo contratto a tempo determinato, di durata comunque non superiore a dodici mesi di lavoro in assenza di specifiche causali, l'eventuale rinnovo dello stesso sarà possibile esclusivamente a fronte di esigenze temporanee e limitate e comunque nel rispetto del termine di ventiquattro mesi in virtù di proroghe nel numero massimo di quattro. Il precedente termine complessivo di trentasei mesi ed il limite di cinque proroghe sono stati così ridotti dal d. lgs. n. 87/2018, conv. dalla l. n. 96/2018, a far data dal 1° novembre 2018.

Le proroghe o i rapporti di durata superiore a dodici mesi possono esser fondati su esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, o su esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria o ancora su specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51. Peraltro lo stesso lavoratore non potrà essere utilizzato/assunto presso la medesima impresa utilizzatrice/datoriale, in esecuzione di successivi contratti di somministrazione a tempo determinato ed a termine aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per un periodo complessivamente superiore a ventiquattro mesi, da calcolarsi computando i periodi di missione a tempo determinato ed i rapporti di lavoro a termine diretti intercorsi tra le stesse parti.

Il c.c.n.l. di settore consente al contratto di lavoro a tempo determinato l'apposizione di un termine non superiore a trentasei mesi a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo indicati in ferie, assunzioni di ulteriori commesse e/o diversi servizi con carattere di temporaneità, esecuzione di opera o servizio definiti e limitati nel tempo, lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale con specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate, sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative di carattere temporaneo, interventi di ripristino ambientale, interventi di manutenzione straordinaria degli impianti, punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili non soddisfabili con le risorse normalmente impiegate, esigenze cicliche previste e lavori stagionali, fase di avvio di nuove attività e nuovi servizi per duecentocinquanta giorni, sostituzione di personale sottoposto a provvedimenti restrittivi, sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni, sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto e necessità di personale da calamità o situazioni di emergenza.

E' prevista dalla disciplina pattizia la conversione in rapporto a tempo indeterminato al superamento della soglia di trentasei mesi.

Il cd. decreto Dignità del 2018, che pone maggiori vincoli rispetto all'originaria impostazione del d. lgs. n. 81/2015 connotata da ampi margini riconosciuti alla contrattazione collettiva per concordare modalità diverse e specifiche per i vari settori produttivi, consente alla disciplina pattizia di prevedere limiti temporali diversi di durata del contratto a termine, un diverso numero di proroghe, differenziati temporali tra i vari contratti a tempo determinato, ma non può prevedere diverse causali, né far venir meno quelle legislativamente fissate.

I c.c.n.l. stipulati prima del 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del decreto Dignità, nella parte in cui prevedevano una durata del contratto a termine di trentasei mesi o superiore in virtù della previgente disciplina approntata originariamente dal d. lgs. n. 81/2015, continueranno a rimanere in vigore fino a naturale scadenza, al fine del successivo riallineamento al limite temporale, avvenuto con l'accordo di rinnovo valevole dal 1 gennaio 2022.

Nel caso in esame, tenendo conto dei periodi di somministrazione, risulta superato il termine massimo di durata dei rapporti a termine, né risultano sussistenti le ipotesi legislativamente previste per la proroga atteso che quelle stipulate, ad eccezione di quella relativa alla sostituzione di lavoratori in congedo o ferie, non risultano fondate su una delle esigenze normativamente previste.

Invero, escluso che l'attività della resistente abbia natura stagionale in quanto correlata a continuativa attività di raccolta rifiuti all'interno del comune di competenza, i rapporti a termine risultano correlati all'ordinaria attività di raccolta, gestione e smaltimento dei rifiuti e non appaiono documentati aumenti temporanei, significativi e non programmabili, se solo si considera che l'intero mese di aprile 2022 non appare legato affatto ad aumenti di presenze significativi ed improvvisi.

Va conseguentemente dichiarata l'illegittimità del termine apposto al contratto stipulato ad aprile del 2022, espressamente impugnato, trattandosi di rapporto di lavoro avente testualmente ad oggetto la medesima prestazione che, pur indicata con la locuzione di "operatore polivalente" risulta di fatto riecheggiante l'attività di raccolta e gestione dei rifiuti, già oggetto dei precedenti contratti di lavoro. Del resto il livello di inquadramento risulta il medesimo, ovvero il secondo, ed i requisiti propedeutici per partecipare alla selezione appaiono omogenei in entrambe le procedure.

A tenore della normativa di settore, il [REDACTED] avrebbe diritto alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato a far data dalla stipula ed a percepire, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità onnicomprensiva tra due e mezzo e dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r., avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della l. n. 604/1966.

L'effettiva applicazione di tale sanzione va però coordinata con la natura giuridica della società datoriale, che appare a partecipazione totalitaria da parte del [REDACTED], che ne detiene l'intero capitale sociale.

Va, altresì, rilevato che [redacted] espleta i pubblici servizi, cui è deputata, in favore del [redacted] in misura rilevante e non inferiore al 65% del totale del fatturato, come si ricava dallo Statuto in vigore ed è assoggettata a forme di controllo analoghe (simili) a quelle esercitate dagli enti pubblici sui propri uffici e sui servizi gestiti direttamente.

Invero all'ente pubblico competono facoltà di controllo ulteriori al di fuori dei normali diritti e poteri spettanti ai soci in base alle regole del codice civile, tra cui l'obbligo di trasmissione del bilancio entro il termine di dieci giorni al servizio comunale, l'obbligo di invio delle deliberazioni, l'obbligo di inoltrare all'ente territoriale della relazione semestrale contenente una dettagliata illustrazione sull'andamento della gestione, unitamente al bilancio approvato ed il vincolo dell'organo amministrativo di conformarsi agli indirizzi generali espressi dall'ente pubblico.

[redacted] S.r.l. risulta espressamente costituita come società *in house providing* e risulta legittimo l'affidamento diretto, senza procedura di evidenza pubblica, del servizio comunale relativo al ciclo integrato dei rifiuti.

L'art. 19 del d. lgs. n. 175/2016, sulla scia della previgente disposizione di cui all'art. 18 del d.l. n. 112/2008, nell'esordire stabilendo che ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, impone alle stesse società di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 III comma del d. lgs. n. 165/2001, disposizione che invece trova diretta applicazione in caso di mancata adozione di tali provvedimenti.

I contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure ora menzionate sono affetti da nullità.

Risultano estesi alle società a totale partecipazione pubblica, che gestiscono servizi pubblici locali, i criteri stabiliti in tema di reclutamento del personale dall'art. 35 III comma del d.lgs. n. 165/2001 per le amministrazioni pubbliche, poiché l'erogazione di servizi di interesse generale pone l'esigenza di selezionare, secondo criteri di merito e di trasparenza, i soggetti chiamati allo svolgimento dei compiti che quell'interesse generale perseguono.

Sussiste un legame inscindibile tra la procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. n. 165/2001 e susseguente contratto di lavoro, in quanto la prima costituisce il presupposto del venire in essere del secondo, dal momento che l'assenza e l'illegittimità delle operazioni concorsuali si risolvono nella violazione della norma inderogabile dettata dall'art. 35 del d.lgs. cit., attuativo del disposto costituzionale di cui all'art. 97 Cost..

Se per le società a partecipazione pubblica il previo esperimento delle procedure concorsuali e

selettive condiziona la validità del contratto di lavoro, la regola della selezione concorsuale imposta dal legislatore, nazionale o regionale, impedisce la conversione in rapporto a tempo indeterminato del contratto a termine affetto da nullità; pena in caso contrario la violazione della norma imperativa sopra richiamata.

Peraltro tale preclusione non si pone in contrasto con il principio di effettività della tutela conseguente ad abusiva reiterazione del contratto a termine, tutela che come evidenziato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea può consistere anche in misure diverse dalla conversione in rapporto a tempo indeterminato, purché nel rispetto dei principi di equivalenza, efficacia e dissuasività, per garantire l'efficacia delle norme adottate in attuazione dell'Accordo quadro recepito dalla direttiva.

Atteso che nel caso di specie la selezione ha avuto riguardo all'esame dei curricula dei candidati ed alla verifica della professionalità richiesta sulla base di prova pratica, deve ritenersi soddisfatto l'espletamento di una procedura selettiva, che nel caso di specie ha visto un esame comparativo di tutti i candidati; conseguentemente appaiono sussistenti i presupposti per l'accoglimento della domanda di conversione, unitamente al connesso rimedio risarcitorio.

Ne discende la declaratoria di illegittimità del termine apposto al contratto stipulato dal I al 30 aprile 2022 e la conversione in contratto a tempo indeterminato dal I aprile 2022. Inoltre, avuto riguardo alle rilevanti dimensioni dell'azienda ed al numero significativo di contratti a termine stipulati, nonché della loro estensione temporale di rilievo, si reputa equo fissare l'indennità risarcitoria in dieci e mezzo mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., pari ad € 1.797,52, cui vanno aggiunti la rivalutazione monetaria secondo gli indici I.S.T.A.T. e gli interessi legali dalla domanda al saldo.

In ordine alle spese di lite, liquidate come da dispositivo in base alla natura giuslavoristica della controversia ed al suo valore, in applicazione del criterio di soccombenza di cui all'art. 91 c.p.c. va disposta la condanna della società resistente **[REDACTED]** S.r.l. alla rifusione a favore del ricorrente.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, dichiara l'illegittimità del termine apposto al contratto a termine stipulato tra **[REDACTED]** o **[REDACTED]** l. dal I al 30 aprile dell'anno 2022 e, per l'effetto, dispone la conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di pari qualifica, mansioni e sede lavorativa, con ogni effetto di ordine contributivo e retributivo, e condanna la resistente società al risarcimento, in favore del **[REDACTED]**, del danno, pari a dieci mensilità e mezzo dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., pari ad € 1.797,52 al lordo, oltre alla rivalutazione monetaria secondo gli indici I.S.T.A.T.

ed agli interessi legali sulla somma rivalutata dalla domanda stragiudiziale del 28 giugno 2022 al saldo.

Visto l'art. 91 c.p.c. condanna l'impresa [REDACTED] S.r.l. alla rifusione a [REDACTED] delle spese di lite, liquidate in complessivi € 6.879,00, di cui € 259,00 per spese di contributo unificato, oltre al rimborso spese generali del 15%, c.p.a. ed i.v.a..

Si comunichi alle parti a cura della cancelleria.

Fermo, 15/05/2023

Il Giudice del Lavoro

Dott. Alberto Pavan