



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA**

OGGETTO:
retribuzione – distacco
transnazionale -
licenziamento orale

SEZIONE LAVORO

in persona della dott.ssa xxxxxxxxxx, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **12/06/2020**, ha pronunciato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella causa n. **288/2018 R.G.** promossa

DA

• **M. C.** (C.F. xxxxxxxxxxxxxx) rappresentata e difesa dall'Avv. MAZZANTI RITA come da procura in atti ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in xxxxxxxxx;

RICORRENTE

CONTRO

• **Società ALFA** (C.F.) corrente in xxxxxxxx (SLO);

• **R. S.** (C.F. xxxxxxxxxxxxxx)

• **Società BETA** (C.F.) corrente in xxxxxxxxxx (RO);

RESISTENTI CONTUMACI

OGGETTO: retribuzione – distacco transnazionale - licenziamento orale

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui al ricorso introduttivo.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 11/05/2018 M. C. conveniva in giudizio la società ALFA, la società BETA nonché R. S. chiedendo venisse accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra lei e la società ALFA nel periodo dal 13.9.2017 al 13.11.2017.

Premesso di avere in precedenza prestato attività di assistenza a persone anziane per la signora S. R., in provincia di Ferrara, tramite l'assunzione presso altre società, in diverse strutture da lei gestite e presso famiglie, lavorando a volte anche in maniera irregolare, veniva nuovamente contattata dalla S. R. per prestare la medesima attività presso la casa famiglia GAMMA; il rapporto iniziava, senza regolare assunzione in data 13.9.2017.

Improvvisamente la S. R., a rapporto già iniziato, le proponeva la formale



assunzione alle dipendenze della società BETA con sede in Romania, il cui legale rappresentate era tale B. C., residente a xxxxxxxx.

Il contratto, che lei sottoscriveva, prevedeva un orario di 40 ore settimanali per 8 ore giornaliere, dalle 9.00 alle 18.00, con un'ora di pausa, con attività di cura ed assistenza da rendere al "domicilio dei clienti" senza ulteriori precisazioni.

In realtà – soggiungeva la ricorrente - il suo lavoro si articolava in maniera assai diversa, prevedendo 24 ore di lavoro ininterrotte alternate a 24 ore di riposo, con turnazione con altra collega, per l'accudimento di sei persone ospiti della struttura. Il potere direttivo, di controllo e disciplinare veniva di fatto esercitato dalla S. R. e, nel caso di suo impedimento, le direttive le venivano impartite dalla signora T. I..

Solo in seguito la ricorrente apprendeva che la casa famiglia GAMMA era gestita da S. R. per la società ALFA con sede in Slovenia e sede operativa presso la casa famiglia GAMMA, avente quale unica socia la S. R. stessa e T. I. quale legale rappresentante.

Il rapporto si interrompeva infatti bruscamente in data 12 novembre 2017, dopo che M. C. aveva chiesto chiarimenti in merito alla sua situazione contrattuale, quando S. R. la raggiungeva presso il suo alloggio mentre era a riposo e le ingiungeva di "andare via" perché "non aveva più bisogno di lei", accusandola di avere sottratto un asciugamano. Il giorno dopo veniva raggiunta anche da T. I. che le ribadiva che doveva andare via perché non avevano più bisogno di lei, accusandola di non avere somministrato i pasti ad un ospite della struttura (V. B.). Uscita spaventata dall'abitazione, la ricorrente doveva rivolgersi ai Carabinieri per recuperare i suoi effetti personali dalla casa.

Tanto dedotto in fatto, la ricorrente sosteneva in diritto in primo luogo la sussistenza della giurisdizione del Tribunale di Ferrara nonché l'applicabilità della legge italiana al rapporto. Deduceva poi la non genuinità del contratto di lavoro con la società BETA nonché del distacco transnazionale alla quale era stata sottoposta. Sul punto la ricorrente riferiva di non avere in realtà mai avuto alcun contatto con la società rumena che era stata istituita al semplice scopo di eludere le tutele ed i diritti spettanti ai lavoratori secondo la legge italiana, non ricorrendo i presupposti e le condizioni previste dalla speciale normativa contenuta nell'art. 3 D. Lgs. n. 136/2016 ai fini dell'autenticità e legittimità del distacco transnazionale.



Quanto alla cessazione del rapporto di lavoro, la ricorrente deduceva la illegittimità del licenziamento intimato oralmente in data 13.11.2017 a seguito delle gravi ed infondate accuse rivoltele prima da S. R. e poi dalla legale rappresentante della società ALFA, T. I.. Il licenziamento orale era da ritenersi inefficace ai sensi dell'art. 2 L. 604/1966 e dell'art. 2 D. Lgs. n. 23/2015, con conseguente diritto alla reintegra nel posto di lavoro e con condanna della società ALFA al pagamento in suo favore di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dalla data del licenziamento sino a quella della effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

Deduceva altresì la natura ritorsiva del recesso il quale era comunque privo di giusta causa e/o giustificato motivo, mai comunque specificati dalla parte datoriale, con conseguente applicazione dell'art. 3 D. Lgs. n. 23/2015.

La ricorrente infine chiedeva la condanna di Società ALFA e di S. R., in solido tra loro, al pagamento delle differenze retributive maturate, quantificate in complessivi € 6.799,85 per ferie non godute, ROL non goduta, lavoro straordinario, tredicesima, quattordicesima, T.F.R. ed indennità sostitutiva del preavviso, avendo ella percepito nel corso del rapporto esclusivamente la somma di € 1.150,00. In via subordinata, in caso di distacco transnazionale lecito, chiedeva la condanna di tutti i convenuti al pagamento delle predette differenze retributive, in solido tra loro.

Alla prima udienza di comparizione delle parti del 31.8.2018, verificata la regolarità delle notifiche, veniva dichiarata la contumacia di tutte le parti convenute.

2. L'istruttoria della causa consisteva nel disporre l'interrogatorio formale delle parti; in particolare veniva acquisita la notifica del verbale ammissivo dell'interrogatorio notificato alla Società ALFA e, personalmente, a M. B. che nelle more del procedimento ne era divenuto il legale rappresentante (v. doc. 31); alla convenuta S. R.; M. B. riceveva altresì ulteriore notifica del verbale in qualità di legale rappresentante della Società BETA S.r.l. Nessuno dei tre convenuti si presentava a rendere l'interrogatorio formale all'udienza all'uopo fissata (15.3.2019). Solamente nella data successiva del 10.9.2019, fissata per l'esame di alcuni testimoni, M. B. si presentava, privo di difensore, senza costituirsi in giudizio, per dichiarare che la società romana Società BETA aveva cessato l'attività ed era stata cancellata dal registro delle imprese.



Venivano altresì raccolte le prove testimoniali di alcuni congiunti e medici di base degli assistiti nonché della dipendente della struttura Villa GAMMA, M. S., nonché della dipendente T. I. che nelle more - come sopra accennato - aveva cessato dalla carica di legale rappresentante di Società ALFA

Venivano poi acquisiti gli accertamenti effettuati dall'Ispettorato del Lavoro a seguito di richiesta di intervento della M. C. (nota del 8.2.2019 n. 4082 e relativi allegati).

Infine venivano acquisiti una missiva datata 6.2.2019, con allegati documenti, inviata da M. B. al difensore della ricorrente, Avv. Rita Mazzanti.

La causa è stata decisa a seguito di trattazione scritta disposta ai sensi dell'art. 83 comma 7° lett. h) D.L. n. 18/2020.

3. Va anzitutto confermata la giurisdizione del giudice ordinario italiano nella fattispecie in esame.

Ai sensi del vigente Regolamento comunitario n. 1215/2012 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale e, in particolare, dell'art. 21 paragrafo 1°, in materia di contratti individuali di lavoro:

“Il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto:

a) davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliato; o

b) in un altro Stato membro:

- i. davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a **quello dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente**; o
- ii. qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto”.

Non v'è dubbio pertanto circa la competenza dell'autorità giurisdizionale italiana, atteso che, secondo la sua prospettazione, la ricorrente ha svolto la sua prestazione lavorativa dall'inizio alla fine del rapporto sempre presso Villa GAMMA, in provincia di xxxxxx, allegazione dalla quale consegue peraltro che la competenza territoriale appartiene al Tribunale di Ferrara.

Deve poi trovare applicazione, sotto il profilo del diritto sostanziale che regola la controversia, la legge italiana.



La fattispecie è disciplinata dal Regolamento comunitario n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), all'art. 8. La norma dispone quanto segue:

“Contratti individuali di lavoro

1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, **il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro.** Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.

3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.

4. Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese”.

Nel caso in esame, secondo la prospettazione attorea, il rapporto di lavoro ha avuto inizio irregolarmente e non vi è comunque stata alcuna scelta in merito alla legge di disciplina del contratto e le prestazioni di lavoro sono state svolte sempre presso la struttura Villa GAMMA di xxxxxx.

Deve quindi trovare applicazione la legge italiana.

4. Prima di analizzare nel concreto le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, si deve osservare che la ricorrente ha effettivamente stipulato un contratto di lavoro con la società romana Società BETA S.r.l. (All. 8 agli accertamenti dell'I.T.L.) in data 25.9.2017; esso prevede l'inizio dell'attività lavorativa a partire dal giorno successivo.

Secondo il contratto, a tempo indeterminato, M. C. doveva svolgere le sue prestazioni di “assistente personale di cura ... In loco, al domicilio dei clienti” e prevedeva un orario di 8 ore giornaliere, dalle ore 9.00 alle ore 18.00, con un'ora di pausa pranzo, e con espressa previsione che non sarebbero state prestate ore di lavoro straordinario ad eccezione “dei casi di forza maggiore o per altri lavori urgenti”.



Si rinviene inoltre atto di recesso della società Società BETA S.r.l., (All. 9 dell'I.T.L.) cioè una dichiarazione unilaterale di cessazione dal rapporto datata 14.11.2017, con decorrenza a partire dalla stessa data, intervenuta durante il periodo di prova.

Risulta altresì documentato (All. 10 I.T.L.) un "contratto di prestazione di servizi" intercorrente tra la rumena Società BETA e la società slovena ALFA, stipulato il 2.5.2017, avente oggetto del tutto generico (v. paragrafo 2: "Il Prestatore assicura servizi support per il Beneficiario").

E' confermato inoltre (v. lettera del Comune di xxxxxx del 7.5.2018) che Società ALFA - che all'epoca della comunicazione aveva come legale rappresentante la stessa S. R. - gestiva la casa famiglia Villa GAMMA.

Dunque, la prestazione dell'attività lavorativa della M. C. all'interno di Villa GAMMA dovrebbe giustificarsi in forza di un distacco transnazionale della dipendente da parte della distaccante società rumena in favore della distaccataria Società ALFA.

In realtà nella fattispecie in esame non si rinvencono le condizioni che consentono di ritenere legittimo il distacco, che è solo simulato.

Nella materia trova applicazione il D. Lgs. 17 luglio 2016 n. 136, recante norme riguardanti le imprese stabilite in uno stato membro che nell'ambito di una prestazione di servizi distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di altra impresa a condizione che durante il periodo del distacco continui ad esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato (art. 1 comma 1°).

Secondo l'art. 2 lett. d) è "«lavoratore distaccato» il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia". Appare subito evidente che la C. non rientra nella disposizione prevista: non risulta, nemmeno dall'istruttoria espletata, che la ricorrente abbia mai prestato la propria attività in Romania per la Società BETA S.r.l.; non risulta inoltre che la sua attività in Italia fosse stata predeterminata o fosse predeterminabile; non emergendo alcunché in tal senso tra i documenti agli atti. Nemmeno M. B. in quello che definisce "memoriale" inviato all'Avv. Mazzanti ha mai riferito che l'invio della C. alla casa famiglia fosse per un periodo limitato di tempo.

La non autenticità del distacco si desume anche dai seguenti elementi (secondo i criteri desumibili dall'art. 3 legge cit.):



- la ricorrente è stata contattata ed assunta in Italia, come racconta lo stesso B. M. nel suo memoriale;
- la ricorrente ha lavorato solo presso la casa famiglia xxxxx, in Italia;
- non si prevedeva alcun suo rientro in Romania per ivi svolgere attività per la società BETA;
- aveva già avuto precedenti rapporti lavorativi sempre in Provincia di Ferrara nei quali la effettiva utilizzatrice delle prestazioni era sempre S. R.;
- le prestazioni ed il luogo di svolgimento indicati nel contratto di lavoro con la Società BETA sono molto generici;
- altrettanto genericamente indicati sono i servizi oggetto del contratto stipulato tra Società BETA e Società ALFA;
- l'articolazione oraria del lavoro non coincide con quella stabilita nel contratto di assunzione e, contrariamente a quanto ivi previsto, prevede (si v. il paragrafo successivo) il lavoro notturno a turno e un orario di lavoro giornaliero di 12 ore (e non di 8);
- la retribuzione base mensile era pattuita in 1.450 lei, pari a poco PIÙ di 300,00 euro;
- il titolare della Società BETA S.r.l., M. B. , è italiano e risiede a xxxxxx;
- anche S. R., quantomeno all'epoca, risiedeva in provincia di Ferrara, nel Comune di xxxxxx (v. All. 12 ITL);
- non risulta che la dichiarazione unilaterale di recesso della Società BETA durante il periodo di prova sia stata effettivamente comunicata alla lavoratrice (All. 9 ITL).

Sotto il profilo probatorio questo giudicante ritiene come ammessi ex art. 232 c.p.c. i fatti dedotti nell'interrogatorio formale nei capitoli di cui al ricorso, dal momento che né S. R., né M. B. hanno inteso rispondere, non comparendo all'udienza all'uopo fissata. M. B. ha invece preferito difendersi da solo, scegliendo la strada del "memoriale" che, al netto delle frasi sboccate ed offensive nei confronti della ricorrente e del suo difensore e del livore di cui è intriso, contiene affermazioni sostanzialmente confermate delle circostanze sopra rilevate e quindi, in definitiva, del fatto che la società rumena costituisce uno schermo per impiegare forza lavoro in Italia da parte di una impresa (Società ALFA) che ha il centro dei suoi interessi in Italia all'evidente scopo di eludere la normativa italiana regolante in materia di rapporto di lavoro subordinato. Ulteriori significative conferme in tal senso provengono dall'indagine ispettiva condotta dall'Ispettorato del Lavoro acquisita agli atti.



Deve in conclusione trovare applicazione quanto previsto dall'art. 3 comma 4° della L. n. 136/2016, in forza del quale "Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione" e cioè, in questo caso, la società slovena Società ALFA

5. Con riferimento alle differenze retributive vantate appare significativa la deposizione di M. S., dipendente della struttura in qualità di badante agli anziani, la quale ha riferito di avere conosciuto la ricorrente "ai primi di ottobre 2017"; la C. doveva sostituirla nel lavoro poiché ella si doveva assentare per sottoporsi ad un intervento ortopedico, facendo definitivo rientro in servizio a metà di novembre 2017. La teste ha riferito che le sue mansioni prevedevano turni di 12 ore alternati a 24 ore di riposo. Solo occasionalmente il turno diventava di 24 ore consecutive. Il turno si svolgeva alternativamente di giorno e di notte. Tali dichiarazioni sulle mansioni risultano sostanzialmente sovrapponibili a quelle da lei riferite in data 18.12.2018 in sede ispettiva (All. 13 I.T.L.) nelle quali la dichiarante precisa ulteriormente che lavorava per 6 giorni su 7 e che pur sapendo di essere dipendente della società rumena Società BETA, "per ogni questione di lavoro" faceva riferimento a R. S..

Tale deposizione, della cui attendibilità non si ha motivo di dubitare, consente di ricostruire le effettive modalità in cui si articolava la prestazione della ricorrente dovendo quindi escludersi che ella svolgesse 24 ore di lavoro interrotto alternato a 24 ore di riposo, difettando la prova di tale circostanza fattuale.

Deve altresì escludersi che la ricorrente abbia iniziato la sua attività lavorativa in data 13 settembre 2017, non essendo emersa alcuna prova al riguardo ed avendo la teste M. S. riferito di avere conosciuto la lavoratrice ai primi di ottobre. L'inizio del rapporto di lavoro deve dunque farsi coincidere con quello emergente dalla produzione documentale sopra richiamata e cioè dal 26 settembre 2017.

Circa la quantificazione della retribuzione, si richiamano i principi stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui *"Ai fini del giudizio circa l'adeguatezza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito deve accertare la natura e l'entità qualitativa e quantitativa delle prestazioni lavorative del dipendente, nonché le effettive esigenze del medesimo e della sua famiglia per un'esistenza libera e dignitosa: a tale scopo, può fare riferimento, come espressione parametrica delle condizioni di mercato, al contratto collettivo di categoria, ove questo non sia direttamente applicabile, o ad altro contratto che concerna*



prestazioni lavorative affini o analoghe" (Cass. Sez. 1 - , Sentenza n. 26953 del 23/12/2016, Rv. 642852 - 02).

Nel caso di specie risulta documentato dalla ricorrente che nel corso di un pregresso rapporto di lavoro, svoltosi nel 2016 presso altra casa famiglia gestita dalla S. R. in Bosco Mesola, per lo svolgimento di mansioni analoghe, ella è stata inquadrata al 3° livello del CCNL ANASTE (doc. 1 e doc. 25 ric.).

Pertanto le differenze retributive maturate, detratto quanto già percepito, vengono quantificate, sulla base del predetto CCNL, come da conteggio di cui al doc. 59 prodotto con nota scritta autorizzata depositata il 18.5.2019, che tiene conto delle modalità di svolgimento del rapporto per come ritenute accertate (v. sopra) per il periodo dal 26.9.2017 al 13.11.2017.

Dal conteggio devono essere detratti gli istituti contrattuali di fine rapporto, il T.F.R. ed l'indennità di mancato preavviso, essendo il licenziamento stato dichiarato inefficace per le ragioni e con le conseguenze che si diranno nel paragrafo che segue.

La condanna richiesta dalla ricorrente può essere comminata, esclusa l'ipotesi del distacco transnazionale, solo nei confronti della Società ALFA in qualità di datrice e non nei confronti della persona fisica S. R., non essendo stato mai chiarito dalla parte ricorrente a quale titolo ella dovrebbe rispondere in solido del debito della società, non essendo ad esempio mai stato specificato se la S. R. fosse tenuta a rispondere in qualità di socia illimitatamente responsabile della Società ALFA

6. L'allontanamento della ricorrente dal luogo di lavoro (o meglio, dall'alloggio messo a disposizione) è intervenuto improvvisamente, a seguito di contrarsi intercorsi tra le parti. In particolare, la S. il giorno 12 novembre la ha accusata di avere rubato un asciugamano e le ha intimato di andarsene; il giorno successivo T. I. (all'epoca legale rappresentante della società ALFA) l'ha accusata di non avere somministrato i pasti all'ospite signora V. B. e le ha intimato di andarsene.

Le circostanze conflittuali in cui è avvenuto l'allontanamento trovano piena conferma nel "memoriale" del B. M. dal quale si evince che in una delle due occasioni, forse la prima (furto dell'asciugamani, menzionato nel suo resoconto) oltre alla S. R. erano presenti anche lui e T. I. e dunque devono ritenersi comprovate ai sensi dell'art. 232 c.p.c.



Nessuna prova convincente del furto è invece emersa, avendo le parti convenute preferito non partecipare al giudizio. T. I. ha riferito fatti in parte generici ("rubava... abbiamo trovato le borse nella sua stanza piene") ed in parte nuovi ("beveva vino... urlava con gli anziani"). Nemmeno la circostanza della grave condotta omissiva relativa alla mancata somministrazione dei pasti a V. B. ha trovato riscontro, pur essendo stata sentita sul punto quale testimone la figlia dell'ospite, signora Z. G..

Ad ogni buon conto, quand'anche le gravi condotte imputate alla ricorrente fossero state vere, ella avrebbe potuto essere formalmente sospesa dal servizio e le condotte avrebbero dovuto esserle contestate; infatti il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La ricorrente è invece stata licenziata oralmente (mancando peraltro ogni prova documentale della ricezione da parte sua del recesso scritto della Società BETA), guarda caso in prossimità del rientro in servizio di M. S. (v. la sua deposizione), violando quanto previsto dall'art. 2 L. n. 604/1966 secondo cui "1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. / 2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato".

Secondo quanto previsto dal successivo comma 3° "Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è **inefficace**".

Le conseguenze della dichiarazione di inefficacia sono quelle previste dall'art. 2 D. Lgs. n. 23/2015: "1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. **Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.**

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento



per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali".

Pertanto la datrice di lavoro deve essere condannata alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno nei termini di cui alla norma sopra citata.

7. Stante l'integrale accoglimento del ricorso le spese seguono la soccombenza e vengono poste a carico della società Società ALFA.

Le stesse vengono liquidate come in dispositivo, applicati i parametri di cui al D.M. n. 55/2014, tenuto conto del valore della causa e dell'attività istruttoria espletata.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta,

1) accerta e dichiara che tra M. C. e la società Società ALFA, corrente in Slovenia, xxxx e con sede operativa in xxxx (FE), è intercorso un rapporto di lavoro subordinato decorrente dal 26.11.2017 al 13.11.2017 per lo svolgimento di mansioni inquadrabili al 3° livello del CCNL ANASTE;

2) dichiara l'inefficacia del licenziamento orale intimato alla ricorrente in data 13.11.2017 e per l'effetto ordina la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e condanna la società Società ALFA a corrispondere alla ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; oltre accessori di legge;

condanna altresì Società ALFA al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

3) condanna Società ALFA a corrispondere alla ricorrente le differenze retributive maturate, detratto quanto già percepito, quantificate come da conteggio di cui al doc. 59 prodotto con nota scritta autorizzata depositata il 18.5.2019, detratti gli



istituti contrattuali di fine rapporto, il T.F.R. ed l'indennità di mancato preavviso, essendo il licenziamento stato dichiarato inefficace; oltre accessori di legge;

4) condanna Società ALFA alla rifusione delle spese di lite della controparte che liquida in complessivi € 6.000,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfettarie ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Così deciso in Ferrara il 12/06/2020

IL GIUDICE

