

Successivamente oggi 06.03 2014, si sono comparsi per parte ricorrente l'Avv.to [redacted] e per parte resistente l'Avv.to [redacted]. Le parti discutono la causa e concludono come in atti. Le parti danno concordemente atto che la lavoratrice a seguito dell'ordine del giudice e' stata reintegrata nel posto di lavoro e che la Società, sulla ripetizione, ha corrisposto le retribuzioni dalla data di licenziamento alla reintegra.

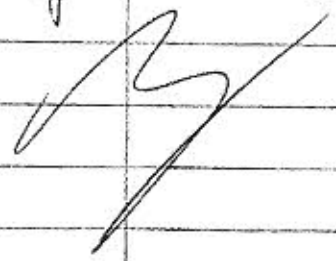
11/06/2013

75/2014  
Sent. Nr. 06/03/2014  
Dist. 06/03/2014  
T. n. 10/6/2013  
F. n. 01/11/2014  
C. n. 01/11/2014

Il Giudice

dato atto decide la causa ex art. 281 series cpc dando lettura della sentenza che viene allegata al presente verbale.

il f. l. c.



GIURETT





REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.  
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 281 sexies c.p.c. la  
seguinte:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 1016 del Ruolo Generale  
dell'anno 2013 promossa con ricorso depositato in data 26 agosto  
2013 da

L. ~~XXXXXXXXXX~~ SRL

In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente  
domiciliata a Reggio Emilia, via E. ~~San Pietro n. 1~~, presso e nello  
studio dell'avv. ~~Elisabetta~~ che la rappresenta e difende  
unitamente all'avv. ~~Andrea Dell'Onorino~~ come da procura a  
margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

S. ~~XXXXXXXXXX~~ H. ~~XXXXXXXXXX~~

elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, ~~Corso Garibaldi n. 2~~  
presso e nello studio degli avv. ~~Mariapia Alfieri e Daniela Ferretti~~

  
GIURETT



che la rappresentano e difendono come da procura a margine della memoria difensiva

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

#### CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 6 marzo 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 6 marzo 2014

#### MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26 agosto 2013 regolarmente notificato L. Italia srl conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, S. H. per proporre opposizione ex art. 1 comma 51 della legge n.92/2012 avverso l'ordinanza del Tribunale di Reggio Emilia del 26 luglio 2013.

Chiedeva, infatti, che fosse integralmente riformata l'ordinanza del 26 luglio 2013 e che venissero rigettate tutte le domande proposte da S. H.

Domandava, in subordine, che il licenziamento per giusta causa venisse convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo con corresponsione alla resistente dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.



Si costituiva con comparsa di costituzione e risposta depositata in data 27 settembre 2013 ~~Scritto~~ ~~Henri~~ chiedendo il rigetto del ricorso e la conferma della reintegra e dell'indennità risarcitoria.

In subordine chiedeva il pagamento dell'indennizzo nella misura massima di 24 mensilità di cui alla legge n.92/2012 ed in ulteriore subordine nel caso in cui fossero ravvisati solo vizi formali il pagamento dell'indennizzo nella misura prevista dalla legge n. 92/2012 tra 6 e 12 mensilità.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

La causa istruita documentalmente e con l'acquisizione del fascicolo del di cui al procedimento sommario di cui all'art. 1 co 48 della legge n.92/2012 veniva discussa e decisa ex art. 281 sexies c.p.c. all'odierna udienza.

Si deve premettere che il licenziamento per cui è causa è stato intimato con lettera datata 25 maggio 2012 ricevuta in data 29 maggio 2012 e che, quindi, allo stesso non si applica la disciplina sostanziale di cui alla legge n. 92/2012, ma l'art. 18 della legge n.300/1970 nella versione antecedente alle modifiche apportate a tale legge.

Sempre in via preliminare si osserva che parte ricorrente opponente nel ricorso si è limitata ad una serie di censure dell'ordinanza pronunciata ex art. 1 co 48 della legge n. 92/2012 senza nella sostanza proporre ulteriori istanze istruttorie e deduzioni difensive rispetto a quelle già articolate nella memoria di costituzione e



risposta depositata nel procedimento sommario e che analogamente parte resistente ha reiterato sostanzialmente le argomentazioni e i mezzi di prova già proposti nel giudizio sommario.

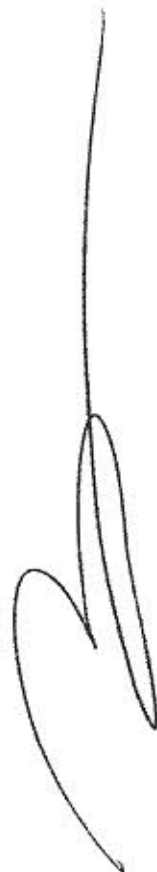
Tanto premesso e considerato che il ricorrente ha impostato il ricorso in opposizione in maniera prettamente impugnatoria si ritiene preliminarmente di richiamare integralmente le motivazioni di cui all'ordinanza l'ordinanza del 26 luglio 2013 con cui è stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento e disposta ex art. 18 della legge n. 300/1970 la reintegrazione della lavoratrice.

In tale ordinanza si legge : "Occorre, innanzitutto, ricostruire la dinamica dei fatti oggetto della contestazione disciplinare che ha portato al licenziamento per giusta causa della ricorrente.

Si osserva, innanzitutto, che non è contestato dalle parti che il 30 aprile 2012 la ricorrente che stava lavorando alla cassa verso le ore 12.35 -12.40 ha chiesto di fare una pausa che le è stata accordata dal capo filiale **C. [redacted]** che ha provveduto a sostituirla con **M. [redacted]** **M. [redacted]**

Questo fatto secondo la prospettazione della ricorrente avrebbe determinato una reazione verbale nei suoi confronti da parte di **M. [redacted]** **M. [redacted]**, mentre secondo parte resistente avrebbe provocato un diverbio tra le due lavoratrici.

A questo proposito si rileva che dall'istruttoria espletata non è risultato provato né che ci sia stato alle casse un diverbio tra le due lavoratrici né che **M. [redacted]** abbia offeso la ricorrente in quanto i testi



GIURETT



nulla hanno saputo riferire sul punto.

In particolare il teste **C. R.** ha così risposto al capitolo 6 di parte resistente " Non mi risulta, in area vendita, ossia alle casse non è successo nulla di particolare che abbia attratto la mia attenzione. Non ho visto né sentito niente. Non ricordo di preciso se la Matzau è andata in cassa".

E', peraltro, evidente che tra le due lavoratrici ci sia stato un contrasto in merito alla sostituzione in quanto, altrimenti, non si spiegherebbe per quale motivo la ricorrente si è recata verso le 13.00 nell'ufficio di **C.** dove **M. M.**, giunta a fine turno, stava ultimando le operazioni di chiusura di cassa con il responsabile **B. V.** considerato che non c'era motivo per cui la ricorrente si dovesse trovare in tale ufficio ( cfr. deposizione **B.** e **C.**).

Per quanto attiene alla dinamica dei fatti svoltisi in tale ufficio ci si riporta alla deposizione del testimone **B. V.**, unico presente allo scontro tra le due lavoratrici, deposizione sostanzialmente confermata dal teste **C.** che ha riferito quanto gli è stato raccontato nell'immediatezza dei fatti dallo stesso **B.** e quanto ha constatato quando è intervenuto dopo la lite.

In particolare il teste **B.** ha dichiarato: " La sig.ra **S.** appena dentro l'ufficio si è rivolta alla **M.** non ricordo con quali parole. La **M.** ha risposto non ricordo con quali parole dopodichè sono partiti insulti reciproci con parolacce. Tra un



insulto e l'altro la **S...** è uscita dall'ufficio, poi forse avrà sentito un altro insulto è rientrata e ha aggredito la **M...** con le mani; il tutto è durato forse 1 minuto ed io sono intervenuto per dividerle e ho cercato di mandare fuori dall'ufficio la **S...**. Ho avuto difficoltà a separarle perché entrambe non volevano "mollare".  
Io stavo lavorando al computer e le due donne erano alla mia destra."

Il teste **C...** sopraggiunto immediatamente dopo la collutazione ha analogamente detto che: "Ho chiesto a **B...** la dinamica. Preciso innanzitutto che non c'era motivo per cui la ricorrente si doveva trovare nel mio ufficio. **B...** ha detto che la **M...** stava chiudendo la cassa e la **M...** brontolava per la sostituzione che aveva dovuto fare alla ricorrente, sostituzione che avevo autorizzato io. Mi ha detto **B...** che la ricorrente è entrata in ufficio mentre la **M...** stava chiudendo il cassetto e la ricorrente ha ribadito alla collega che la pausa era stata autorizzata da me. **B...** ha detto che hanno iniziato a discutere con qualche piccolo insulto, tant'è che **B...** ha invitato ad uscire la **S...** e mentre la stessa stava uscendo la **M...** ha fatto un apprezzamento negativo nei confronti della ricorrente ( ho sentito in proposito due versioni per una "voce" avrebbe detto "questa cretina" e per l'altra voce "marocchina di merda"). La ricorrente dopo aver sentito questo apprezzamento ha iniziato a menare la **M...** sicuramente l'ha presa per le braccia perché la **M...** aveva segni sulle braccia. Il



GIURETTI



B. [redacted] ha dedotto che abbia iniziato la ricorrente, anzi mi ha detto che ha iniziato la ricorrente, mi ha del resto riferito che le due hanno iniziato ad azzuffarsi vicino al tavolo che è circa un metro e mezzo ( 1 passo e mezzo) dalla porta. Il B. [redacted] mi ha detto che stava lavorando al computer e che quando si è voltato le due si stavano accapigliando e la M. [redacted] le stava prendendo. Ho chiesto a B. [redacted] chi ha iniziato e lui mi ha detto che la S. [redacted] è andata verso la M. [redacted] e l'ha stratonata. In particolare mi ha detto che in un flash ha visto la ricorrente che andava verso la M. [redacted] e quando si è voltato si stavano accapigliando. Gli ho chiesto chi ha iniziato a dare schiaffi e lui mi ha detto la S. [redacted]; voglio sottolineare che la ricorrente era stata provocata dalla M. [redacted] con le parole che ho detto prima; la ricorrente ha sbagliato abbandonando il posto di lavoro per andare in ufficio senza autorizzazione."

Dalle suddette deposizioni risulta, quindi, provato che nell'ufficio del punto vendita c'è stato un diverbio litigioso tra le due lavoratrici seguito dalle vie di fatto.

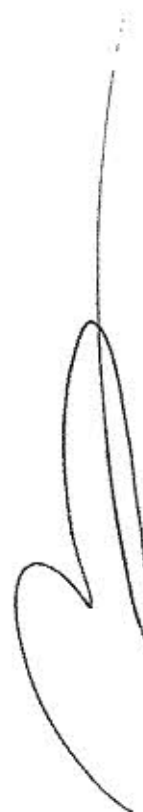
In particolare è risultato che le due lavoratrici si sono reciprocamente insultate e che la ricorrente mentre stava uscendo è stata nuovamente insultata da M. [redacted] M. [redacted] ed a seguito di tale offesa ha aggredito fisicamente M. [redacted] con conseguente colluttazione tra le due lavoratrici che sono state divise da B. [redacted] Vito presente all'episodio.

Così ricostruita la dinamica dei fatti occorre verificare se la



sanzione del licenziamento sia proporzionata.

Si osserva, infatti, innanzitutto, a questo proposito che come affermato dalla Suprema Corte ( Cass. lav n. 14586/2009) "In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte

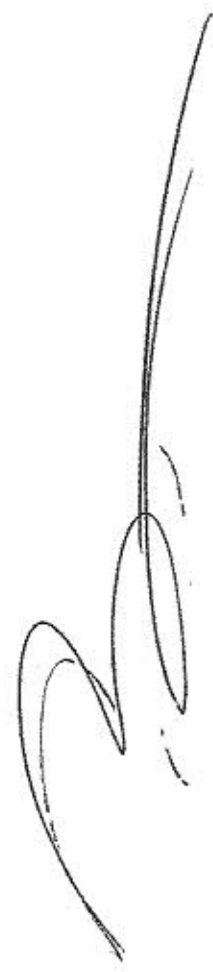


GIURETT



dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia." e ( Cass. lav n. 6848/2010) "In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto."

La Cassazione ( Cass. lav n. 5280/2013), poi, proprio in relazione alla fattispecie del diverbio litigioso seguito da vie di fatto ha precisato che " La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore - cui si applichi l'art. 221 ccnl per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi del 2 luglio 2004 -, motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del "diverbio litigioso seguito da vie di fatto, in servizio fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale" - contemplata dall'indicata norma contrattuale, a titolo esemplificativo, fra le ipotesi di licenziamento



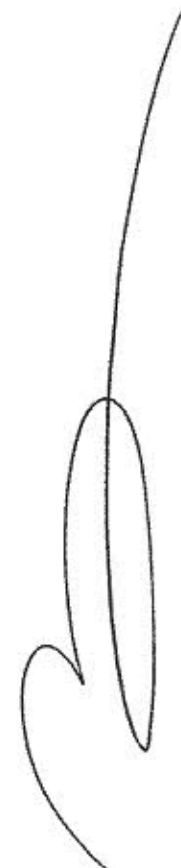
GIURET



per giusta causa - deve essere in ogni caso effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 cod. civ."

Tanto premesso si osserva, innanzitutto, che nel caso di specie non risulta dimostrato che il diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto abbia determinato nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale in quanto l'episodio si è verificato all'interno dell'ufficio del punto vendita e non in corsia alla presenza dei clienti, è durato solo per alcuni minuti, per quanto si riesce ad evincere dalle deposizioni testimoniali, è avvenuto quando M. ~~\_\_\_\_\_~~ M. ~~\_\_\_\_\_~~ aveva finito il proprio turno e la ricorrente dopo l'episodio è tornata a lavorare.

Ne consegue, quindi, che a rigore non risulta integrata la suddetta fattispecie e, comunque, anche a volerla ritenere integrata il licenziamento per quanto si dirà infra non appare sanzione



GIURETIT



proporzionata.

Si osserva, poi, che l'episodio costituisce violazione dell'obbligo di tenere una condotta conforme ai doveri civici, ma che, comunque, sempre in base al principio della proporzionalità il comportamento tenuto dalla ricorrente nell'episodio per cui è causa non è tale da giustificare il licenziamento.

Si evidenzia, infatti, innanzitutto, che la ricorrente è stata assunta dalla resistente in data 1 febbraio 2003 e che prima dell'episodio per cui è causa non è stata mai sanzionata disciplinarmente.

Né dagli atti e dall'istruttoria espletata è risultato che la ricorrente abbia in precedenza tenuto comportamenti non conformi ai doveri civici o che si trattasse di persona litigiosa o che, comunque, creava problemi nei rapporti con i colleghi e i clienti.

Si deve, quindi, evidenziare innanzitutto, che si è trattato di un episodio isolato a fronte di una condotta irreprensibile tenuta nei precedenti nove anni.

L'aggressione fisica è, poi, avvenuta, a seguito di un insulto ricevuto dalla ricorrente mentre questa si stava allontanando dopo il precedente diverbio e ciò dimostra che la stessa non era premeditata, ma che si è trattata di una reazione improvvisa e incontrollata.

Dai referti medici in atti è, poi, risultato che entrambe le lavoratrici a seguito della collutazione hanno riportato solo qualche graffio ( cfr. certificati in atti) ed anche questo elemento porta a



GIURETT



ridimensionare l'accaduto.

Né in contrario rileva che sia dovuto intervenire ~~B...~~ V... per separare le lavoratrici in quanto considerato che le stesse hanno riportato solo dei graffi si deve ritenere che non vi fosse una reale volontà di far male all' altra collega, ma che si sia trattato di un momento in cui la ricorrente ha perso il controllo.

Si ritiene, quindi, che l'episodio contestato, seppure grave e come tale sanzionabile non sia, però, in base al requisito della proporzionalità di gravità tale da costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Difettando il requisito della proporzionalità deve essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento irrogato alla ricorrente e per l'effetto si deve ordinare alla resistente di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni svolte al momento del licenziamento.”

Orbene si ritiene di condividere le suddette motivazioni anche a fronte delle censure mosse da parte ricorrente che, per quanto si dirà infra, appaiono infondate.

In particolare, come evidenziato nella suddetta ordinanza, l'illegittimità del licenziamento è stata ritenuta in primis sulla base mancato rispetto del criterio della proporzionalità.

Come è noto, infatti, il giudice nel vigore dell'art. 18 della legge n. 300/1970, nella versione precedente alle modifiche apportate dalla legge n.92/2012, non era vincolato ai fini dell'individuazione della



GIURETT



giusta causa dalle disposizioni del CCNL.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, ( Cass. lav n. 16095/2013) “In materia di licenziamento per ragioni disciplinari, anche se la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice investito dell’impugnativa della legittimità del licenziamento deve comunque verificare l’effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore” e ( Cass. Lav n. 4060/2011) “La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; **per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato**”.

Orbene nel caso di specie per tutti i motivi esaustivamente esposti nell’ordinanza a cui ci si riporta si è ritenuto che l’episodio, seppure indubbiamente grave e tale da legittimare l’irrogazione



GIURETT



della massima sanzione conservativa, non fosse, però, di entità tale da giustificare, per le modalità concrete in cui è avvenuto e per il comportamento tenuto precedentemente dalla lavoratrice, il licenziamento.

Si ribadisce, infatti, che si è trattato di un episodio isolato a fronte di una condotta irreprensibile tenuta nei precedenti nove anni da parte di una lavoratrice che, per quanto risulta dagli atti, non era litigiosa, né creava problemi ai colleghi e che l'aggressione fisica è avvenuta, a seguito di un insulto ricevuto dalla lavoratrice, mentre questa si stava allontanando dopo il precedente diverbio, fatto che porta ad escludere che stessa fosse premeditata e dimostra, invece, che si è trattata di una reazione estemporanea.

Né in contrario rileva che la lavoratrice sia andata nell'ufficio di Ciaccia senza che ce ne fosse un motivo in quanto dall'istruttoria espletata e dagli atti di causa si ricava che la stessa vi era andata per un semplice chiarimento.

Si ribadisce, altresì che l'episodio va ridimensionato, anche alla luce delle conseguenze dello stesso, considerato che entrambe le lavoratrici hanno riportato solo qualche graffio e, quindi, si deve ritenere che il contatto fisico tra le due si sia concretato in una sorta di stratonamento dovuto all'enfasi del momento senza alcuna reale volontà di nuocere all'altra persona.

Si ribadisce, peraltro, che a rigore l'episodio non rientra neppure nella previsione dell'art. 229 del CCNL in quanto per i motivi già



GIURETT



indicati nell'ordinanza lo stesso non ha di fatto comportato nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale stante la sua breve durata, la circostanza che la lavoratrice è tornata immediatamente dopo a lavorare e che lo stesso si è verificato nell'ufficio e non alla presenza di clienti.

Né parte ricorrente ha provato che l'attività del punto vendita abbia subito nocumento o apprezzabile turbativa non essendo in tal senso dirimente quanto riferito dal teste ~~Comita~~.

Si ribadisce, peraltro, che come già indicato nell'ordinanza l'illegittimità del licenziamento è stata ritenuta principalmente sulla base del difetto del criterio della proporzionalità.

Per quanto attiene alla censura relativa all'art. 2087 c.c. si osserva che, come già detto, si è ritenuto non proporzionato il licenziamento, ma che parte ricorrente avrebbe ben potuto applicare la massima sanzione conservativa alla lavoratrice, che, comunque, dall'istruttoria espletata è emerso che si è trattato di un episodio isolato posto in essere da una lavoratrice che non risultava aver mai dato problemi e che, comunque, parte ricorrente avrebbe potuto attuare a seguito dell'episodio una stretta sorveglianza del comportamento tenuto dalla lavoratrice.

In ordine alla dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 2118 c.c. si osserva che per difetto del requisito della proporzionalità il comportamento della lavoratrice non è idoneo neppure ad integrare il giustificato motivo soggettivo di licenziamento.



Da quanto sopra esposto deriva che l'ordinanza del 26 luglio 2013 deve essere confermata.

Ne consegue, quindi, che deve essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato a S. H. con lettera datata 25 maggio 2012 e per l'effetto si deve ordinare a L. I. srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare S. H. nel posto di lavoro e a corrisponderle la retribuzione globale di fatto con i contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento a quella della reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Si dà, peraltro, atto che, come dichiarato concordemente dalle parti all'udienza di discussione, la lavoratrice è stata già reintegrata nel posto di lavoro e che le sono già state pagate le retribuzioni dalla data del licenziamento alla reintegra.

Si ritiene che stante la controvertibilità in fatto della presente fattispecie debbano essere compensate le spese giudiziali tra le parti nella misura della metà.

Le restanti spese relative a questa fase e fermo quanto già disposto in ordine alle spese della fase sommaria seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n.



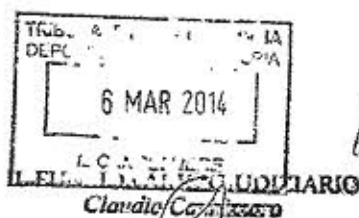
1016/2013 R.G. così provvede :

- 1) Dichiaro l'illegittimità del licenziamento intimato a S. H. con lettera datata 25 maggio 2012 e per l'effetto ordino a L. Italia srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare S. H. nel posto di lavoro
- 2) Confermo la condanna di L. Italia srl, in persona del legale rappresentante pro tempore alla corresponsione a S. H. della retribuzione globale di fatto con i contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento a quella della reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo dando atto che tali somme sono già state pagate a seguito dall'ordinanza del 26 luglio 2013.
- 3) Condanna L. Italia srl in persona del legale rappresentante pro tempore a rifondere a S. H. le spese processuali del presente giudizio che liquida, previa compensazione della metà, nella restante somma di euro 1000,00 oltre iva e cpa come per legge, fermo quanto già disposto per le spese della fase sommaria.

Reggio Emilia, 6 marzo 2014

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri



*Maria Rita Serri*

GIURETT

