



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da

rappresentata e difesa dagli avv.ti Massimo Laratro e Antonio Pironti, con domicilio eletto in Milano, Viale Monte Nero 28;

RICORRENTE

contro

con gli avv.ti _____ e _____ con domicilio eletto in Milano,

RESISTENTE

OGGETTO: qualificazione.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ritualmente notificato, _____ ha convenuto in giudizio





(*infra*) formulando le seguenti

domande:

“Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria istanza, così giudicare:

*previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritto in data **10.09.2014** e con decorrenza dal 11.09.2014 al 30.06.2017 e/o del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per somministrazione sottoscritto in data **23.10.2017** e con decorrenza dal 11.09.2017 al 01.06.2018 e della successiva proroga sottoscritta in data **31.05.2018** al 15.06.2018 e/o del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per somministrazione sottoscritto in data **30.07.2018** e con decorrenza dal 05.09.2018 al 31.05.2019, accertare e dichiarare la sussistenza, a far data dal **10.09.2014**, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, tra la .*

(

di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

*previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e, comunque, inefficacia della interruzione e/o sospensione del rapporto di lavoro così come intervenuta a far data dal **31.05.2019** ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, ordinare alla per la*

(

) la re-

*immissione e/o riammissione in servizio dei e e condannare la stessa società convenuta, in persona del rappresentante legale pro-tempore, a corrispondere alla ricorrente, ai sensi dell'art. 32, comma 5, L. 183/2010 e/o dell'art. 39, comma II°, D. Lgs. 81/2015, la somma di **€ 17.930,40 lordi** (€ 1.494,20 x 12), ovvero di quell'altra diversa somma ritenuta di giustizia;*





- *il tutto con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;*
- *il tutto con condanna e vittoria di spese e competenze;*
- *il tutto con sentenza provvisoriamente esecutiva”.*

Si è ritualmente costituita in giudizio . contestando in fatto e in diritto le pretese avversarie di cui ha chiesto l'integrale rigetto.

Fallita la conciliazione, la causa, vertente su questione di diritto, è stata discussa e decisa.

Ciò posto, la ricorrente ha esposto in causa di aver lavorato in favore della resistente quale docente di italiano e storia, in forza, dapprima, di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e, successivamente, di due contratti di somministrazione (tramite l'agenzia

, per il periodo compreso tra il 10.09.2014 e il 31.05.2019; il tutto per complessivi 56 mesi.

Questa, in particolare, l'incontestata sequenza dei contratti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato "acausale", sottoscritto in data 10.09.2014 con decorrenza dal 11.09.2014 al 30.06.2017, inquadramento nel livello D - posizione economica 1, CCNL Enti Locali (doc. 2 ric.);
- contratto di somministrazione sottoscritto in data 23.10.2017, con decorrenza dal 11.09.2017 al 01.06.2018, inquadramento nel livello D - posizione economica 1 - CCNL Enti Locali, prorogato il 31.05.2018 sino al 15.06.2018 (docc. 3 e 4 ric.);
- contratto di somministrazione sottoscritto in data 30.07.2018, con decorrenza dal 05.09.2018 al 31.05.2019, inquadramento nel livello D - posizione economica 1 - CCNL Enti Locali (doc. 5 ric.);

Per tutta la durata del rapporto di lavoro (10.09.2014 - 31.05.2019), la ricorrente ha espletato mansioni di docente di italiano e storia nell'ambito





dei corsi di formazione professionale di acconciatura, estetica e sartoria, presso il _____ sito in _____, _____, ricevendo ed eseguendo le direttive impartite da _____ tramite il signor _____, che provvedeva ad organizzare alla ricorrente ed agli altri colleghi docenti i tempi e i modi di svolgimento della prestazione lavorativa.

Alla data di scadenza del secondo contratto di somministrazione (31.05.2019), il rapporto di lavoro è cessato.

Con comunicazione PEC del 10.06.2019, la ricorrente ha contestato l'illegittimità e/o invalidità e/o inefficacia del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nonché dei due contratti di somministrazione, rivendicando la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con _____ chiedendo il ripristino del rapporto e offrendo al contempo la prestazione lavorativa (doc. 6).

Così inquadrata la fattispecie, la ricorrente agisce in questa sede, primariamente, per ottenere l'accertamento della nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei vari contratti sottoscritti dal settembre 2014 al 30 luglio 2018.

Sul punto, la resistente ha eccepito l'intervenuta decadenza di controparte con riferimento alle prime due pattuizioni.

L'eccezione è fondata e va accolta.

Come già rammentato, si rinvencono, nel caso concreto, le seguenti pattuizioni:

- 1) contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritto il 10.09.2014 e con decorrenza dal 11.09.2014 al 30.06.2017;





- 2) primo contratto di somministrazione sottoscritto in data 23.10.2017 e con decorrenza dal 11.09.2017 al 01.06.2018, con successiva proroga sottoscritta il 31.05.2018 al 15.06.2018;
- 3) contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per somministrazione sottoscritto in data 30.07.2018 e con decorrenza dal 05.09.2018 al 31.05.2019.

Si rammenta che l'art. 39, comma 1 del D. Lgs. n. 81/15 prevede espressamente, nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore ai sensi del precedente art. 38, comma 2, che si applichino le disposizioni dell'art. 6 L. n. 604/66 ai sensi del quale: *"...il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.*

Nel caso di specie, le date di cessazione dei primi due rapporti di lavoro sono le seguenti:

- 30 giugno 2017
- 15 giugno 2018

E' documentale in causa che l'impugnativa della cessazione del rapporto sia intervenuta a distanza di un anno dalla cessazione del secondo rapporto dedotto in causa (PEC del 10 giugno 2019, doc. 6 ric.).

Ne deriva la fondatezza dell'eccezione di parte resistente.

Invero:

- con riferimento al contratto a tempo determinato, l'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2015, *ratione temporis* applicabile, dispone che *"l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6"*;





- con riferimento al contratto di lavoro somministrato, l'art. 39 del D.lgs. n. 81/2015, prevede che: *"Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966"*, che prevede un termine decadenziale di 60 giorni che *"...decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore"*.

Di conseguenza – in conformità alle menzionate disposizioni – l'impugnazione dei predetti contratti avrebbe dovuto essere proposta entro il 28.10.2017 per il contratto a termine ed entro il 14.08.2018 per il primo contratto di lavoro somministrato.

A fronte di ciò, l'unico atto di impugnazione/contestazione mosso dalla ricorrente nei confronti di consta di lettera inviata via PEC il 10.06.2019 (doc. 6 ric.).

Ne consegue che la ricorrente è decaduta dalla facoltà di impugnare il contratto a termine e il primo contratto di lavoro somministrato.

Con riferimento al residuo, secondo contratto di somministrazione, sottoscritto il 30 luglio 2018, con decorrenza 5 settembre 2018 – 31 maggio 2019, la ricorrente ha eccepito l'illegittimità dello stesso per mancata effettuazione, da parte della convenuta della valutazione dei rischi, con conseguente violazione dei divieti di cui all' art. 32 D. Lgs. n. 81/15.

La circostanza è smentita *per tabulas*, tenuto conto della esaustiva documentazione prodotta in causa da che risulta aver provveduto a documentare l'adempimento ai propri obblighi di DVR per il periodo oggetto di causa.

Quanto all'eccezione relativa all'intervenuta violazione dei limiti quantitativi e sulla assenza in tale contratto di alcuna indicazione di esigenze temporanee ed oggettive, reputa chi scrive di condividere le





argomentazioni già espresse in precedente di questo Tribunale, reso in causa del tutto analoga: *“La ricorrente sottoscriveva il contratto per cui è causa in data 30 luglio 2018 con decorrenza 10 settembre 2018 allorquando erano in vigore le modifiche introdotte dal DL 87/18. Per quanto di interesse venivano modificati gli articoli 21 comma 1 e 31 D.lgs 81/15 (il primo come noto introduttivo di una disciplina del contratto a termine rimasto acausale solo per i primi 12 mesi e necessariamente causale in caso di rinnovo o proroga e il secondo introduttivo, in tema di somministrazione, di una specifica disciplina legislativa sui limiti quantitativi).*

Si osserva tuttavia che, in sede di conversione, quanto al primo profilo, la L. 96/18 modificava espressamente l'art. 1, comma 2 del decreto-legge, prevedendo che le disposizioni sopra richiamate in tema di lavoro a tempo determinato, ivi comprese quelle sui rinnovi e proroghe, si sarebbero applicate ai contratti di lavoro successivi al 31 ottobre 2018, introducendo quindi una modifica della originaria disposizione del decreto-legge che faceva invece riferimento ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore ovvero il 12 luglio 2018. A tale proposito si osserva che: In tema di efficacia intertemporale dei decreti legge, le modifiche apportate in sede di conversione, integralmente o sostanzialmente sostitutive della corrispondente previsione del decreto legge, hanno efficacia dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e non da quella del decreto come in tutti gli altri casi. (Nella specie, la S.C., in applicazione del principio, ha ritenuto che per le domande di agevolazione di cui all'art. 8 della l. n. 388 del 2000, di conversione del d.l. n. 138 del 2002, presentate nella vigenza dello stesso, si applica la disciplina contemplata dal decreto, mentre per quelle successive opera la regolamentazione, di carattere innovativo sotto diversi aspetti, introdotta dalla legge di conversione) (Cass., ordinanza n. 30246 del 22/11/2018).





Deve quindi convenirsi con la difesa di parte convenuta che l'intervento disposto in sede di conversione non può che comportare che l'unica disciplina applicabile decorra dal 31 ottobre 2018, a nulla rilevando che all'epoca di sottoscrizione del contratto della ricorrente fosse applicabile una differente disciplina introdotta dal decreto-legge.

Tale è l'effetto connaturato al rapporto tra decreto-legge e legge di conversione la quale ultima, qualora elimini o modifichi una disposizione del decreto-legge, sempre che non vi sia una previsione di regime intertemporale (nel caso di specie assente), evidentemente non può che comportare la sopravvenuta inesistenza delle originarie previsioni, in tutto sostituite, quantomeno nel caso di specie, dalle nuove previsioni della legge di conversione.

Pertanto, la fattispecie oggetto di esame non può che essere assoggettata alle originarie previsioni del D. Lgs. n. 81/15.

Ne deriva che l'eccezione di parte ricorrente, secondo cui il rinnovo del contratto per cui è causa doveva essere causale, non è fondata, atteso che la fattispecie era da ritenersi regolata dagli originari artt. 34, comma 2, 19 e 21 D. Lgs. n. 81/15 che non prevedevano la necessità di causalità in caso di proroghe o rinnovi.

Inoltre, l'originario art. 31 non individuava, nello specifico, limiti quantitativi alla somministrazione di lavoro a tempo determinato se non quelli individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

A tale ultimo proposito, parte convenuta ha evidenziato che l'art. 52, comma 3, C.C.N.L. Enti locali del 21 maggio 2018 prevedeva espressamente: "...3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono [...] e) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati [...].

ha poi specificamente allegato che proprio presso il

venivano erogati "percorsi formativi in Diritto Dovere





L'art. 19, nella sua originaria formulazione (25/6/2015) e sino alle modifiche introdotte dal D.L. n. 87/2018 ha previsto che "...2. *Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra*





un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento".

In precedenza, l'art. 5, comma 4 bis del D. Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche così avevano statuito:

- dal 22/8/2008 al 17/7/2012: «Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della





descritta procedura, nonchè nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato»

- dal 18/7/2012 al 19/5/2014: comma 4-bis: “Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2;

ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell’articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l’assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura,





nonchè nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato”.

Dal 20/5/2014 al 24/6/2015: “...4 bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché' nel caso di





superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato».

Come condivisibilmente osservato nella citata pronuncia veneziana, le due normative si pongono in perfetta continuità: dal 18/7/2012, il superamento di 36 mesi con contratti a termine, ivi comprese le missioni in somministrazione, tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, determinato la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

L'unica differenza rinvenibile tra le due discipline deriva dal fatto che l'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001 faceva riferimento a *"mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti"* mentre l'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 si riferisce allo *"svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale"*. Peraltro, nel caso concreto, è pacifico che la ricorrente abbia sempre svolto le stesse mansioni.

Se, dunque, si rinviene continuità di disciplina, non appare plausibile la tesi di chi vuole distinguere due periodi al fine di verificare che i 36 mesi siano stati interamente superati sotto la vigenza dell'una o dell'altra disposizione: non vi sono norme che consentano una tale interpretazione, ma piuttosto, trattandosi della medesima fattispecie i due periodi devono essere sommati: quello nella vigenza del D. Lgs. n. 368/2001 e quello nella vigenza del D. Lgs. n. 81/2015, disponendo, le norme sopra richiamate, nello stesso senso ed avendo riguardo alla medesima fattispecie.

Non pare peraltro ammissibile un'interpretazione nel senso che i 36 mesi non possano essere superati perché prima - per un periodo che non arriva alla predetta soglia - il dipendente lavora in virtù di contratti a termine e in seguito solo in forza di missioni in somministrazione.





Ciò che in concreto rileva è che lo stesso datore di lavoro utilizzi la prestazione del medesimo lavoratore per le stesse mansioni per più di 36 mesi, come accaduto nel caso concreto. Infatti, la ricorrente – pacificamente – ha lavorato, come riportato in ricorso, per oltre 50 mesi; in particolare:

- in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato "acausale", sottoscritto in data 10.09.2014 con decorrenza dal 11.09.2014 al 30.06.2017, inquadramento nel livello D - posizione economica 1, CCNL Enti Locali (doc. 2 ric.), **per complessivi mesi 33 e 19 giorni;**

- in forza di contratto di somministrazione sottoscritto in data 23.10.2017, con decorrenza dal 11.09.2017 al 01.06.2018, inquadramento nel livello D - posizione economica 1 - CCNL Enti Locali, prorogato il 31.05.2018 sino al 15.06.2018 (docc. 3 e 4 ric.), **per complessivi mesi 9 e giorni 4:**

- in forza di contratto di somministrazione sottoscritto in data 30.07.2018, con decorrenza dal 05.09.2018 al 31.05.2019, inquadramento nel livello D - posizione economica 1 – CCNL Enti Locali (doc. 5 ric.), **per complessivi mesi 8 e giorni 26.**

Si determina, quindi, una durata globale dell'attività lavorativa resa di **51 mesi e 19 giorni.**

Pacifica, pertanto, è la circostanza che la ricorrente abbia, per l'intero arco di tempo, svolto mansioni di pari livello e categoria legale.

A norma dell'art. 19 D. Lgs. n. 81/2015 il contratto si trasforma allora "*in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento*" che nel caso concreto si è verificata il 23 novembre 2017.

L'art. 28, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015 dispone, inoltre, che in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato, il datore di lavoro debba essere condannato al risarcimento del danno in favore del





lavoratore, stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, avuto riguardo ai criteri indicato nell'art. 8 legge 604/1966.

Si valuta, quindi che la società resistente debba essere condannata a corrispondere alla ricorrente n. 8 mensilità, tenuto conto dell'anzianità di servizio (dal 2012), delle dimensioni dell' del fatto che la ricorrente risulti attualmente disoccupata.

L'indennità compre ogni danno patito dalla scadenza dell'ultimo contratto alla presente sentenza.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara la sussistenza, tra le parti, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part time* (n. 26 ore settimanali) a decorrere dal 23 novembre 2017, con inquadramento professionale della ricorrente in categoria D – Posizione Economica 1, profilo professionale di specialista processi formativi, CCNL Enti Locali – Personale Dirigente;
- 2) conseguentemente, ordina l'immediata riammissione in servizio della ricorrente;
- 3) condanna la resistente a corrispondere alla ricorrente n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (mensilità pari a euro 1.494,20), con interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo;
- 4) rigetta ogni residua domanda ed eccezione;





- 5) condanna la resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dalla
ricorrente, liquidate in euro 3.000,00 per compensi, oltre al rimborso spese
generali al 15%, IVA e CPA;
- 6) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Milano, 06/02/2020

Il giudice

Francesca Saioni

