



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE CIVILE DI LANCIANO

in persona del Giudice del Lavoro Dr. Massimo Canosa
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 314/2019 R.G., rimessa a decisione
all'udienza a trattazione scritta del 28.5.2021 e vertente

TRA

C.F.

difeso dall'Avv. Adriano Cirillo

RICORRENTE

C/

e

difesi dall'Avv. Davide Cottin

RESISTENTI

OGGETTO: impugnazione licenziamento per giustificato motivo oggettivo

CONCLUSIONI

L'Avv. Cirillo per il ricorrente conclude: "Voglia l'Ill.mo Giudice Unico del Tribunale del Lavoro di Lanciano, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così pronunciarsi: in via principale (nell'ipotesi in cui dovesse essere accertata la sussistenza di un unico rapporto di lavoro tra il ricorrente e le convenute, con



soddisfazione del requisito dimensionale ed applicazione dell'art. 18 St. Lav., ultima modifica, *ratione temporis*): accertare e dichiarare la sussistenza di un unico rapporto di lavoro tra il ricorrente e _____ o anche solo con _____ oppure anche solo con _____, accertare e dichiarare, ove necessario, l'illegittimità dei distacchi cui è stato sottoposto il ricorrente per frode alla legge e/o violazione dell'art. 30 D.lvo 276/2003; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità di missione/trasferta per il periodo lavorato presso la sede di Rocca San Giovanni dal 1.6.2015 al 28.2.2018 o in quel diverso periodo che risulterà secondo giustizia; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel III livello del CCNL applicabile o, in subordine, al IV livello, o quel diverso livello risultante secondo giustizia; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità di cassa o maneggio denaro; accertare e dichiarare la nullità/illegittimità/inefficacia del licenziamento perché non sussiste il giustificato motivo oggettivo e/o è stato violato l'obbligo di *repechage* e per l'effetto condannare, in solido tra di loro, _____, oppure solo _____ oppure solo _____ a pagare al ricorrente ad euro 5.372,56 (di cui per TFR euro 397,97) per differenze retributive per l'inquadramento al III livello del CCNL pari, come da conteggi, o la diversa somma risultante da giustizia; a pagare al ricorrente euro 2.506,79 (di cui per TFR euro 172,88) per indennità di cassa/maneggio denaro nella misura del 5% della retribuzione, o quella diversa somma risultante da giustizia; a pagare al ricorrente euro 45.122,14 (di cui per TFR euro 3.111,87) per indennità di missione/trasferta, al III livello di inquadramento, oppure in subordine sul punto, ove dovesse ritenersi che il corretto livello di inquadramento del ricorrente sia il IV, euro 42.576,32, oppure in via di ulteriore subordine sul punto, ove confermato il V livello, euro 39.928,67 o quella diversa somma risultante da giustizia; ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970, alla reintegra dell'odierno ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e qualifica, o in altre mansioni equivalenti,



e per un orario settimanale di 30 ore ed alla corresponsione di tutto quanto dovutogli a titolo di indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di fatto per euro 1.265,92 (euro 1.085,08 x 14/12) dal recesso all'effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione ed aumenti salariali che nel mentre subentrino e comunque ed in ogni caso non inferiore a cinque mensilità ex art. 18 comma 7; in subordine sul punto, ai sensi dell'art. 18 L. n. 300/1970, alla corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto pari ad euro 1.265,92 (euro 1.085,08 x 14/12); al versamento dei contributi a favore dell'INPS, il tutto oltre interessi e rivalutazione come per legge; con condanna al pagamento in favore del procuratore anticipatorio delle spese legali, con IVA, CPA e 15% per spese forfettarie. IN VIA SUBORDINATA (nell'ipotesi in cui dovesse essere accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro tra _____ e _____ dal 4.2.2015 al 28.2.2018 e tra _____ e _____ dall'1.3.2018 al 29.10.2018 con applicazione della tutela obbligatoria di cui al D.Lvo 23/2015) accertare e dichiarare, ove necessario, l'illegittimità dei distacchi cui è stato sottoposto il ricorrente da _____ per due anni e mezzo dal 1.6.2015 al 28.2.2018, in frode alla legge e/o violazione dell'art. 30 D.Lvo 276/2003; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità di missione/trasferta da _____ per il periodo lavorato presso la sede di Rocca San Giovanni; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inquadrato, nei rapporti con _____ e con _____ nel III livello del CCNL applicabile o, in subordine sul punto, al IV livello, o quello risultante secondo giustizia; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità di cassa o maneggio denaro da _____; accertare e dichiarare la nullità/illegittimità/inefficacia del licenziamento di _____ perché non sussiste il giustificato motivo oggettivo e/o è stato violato l'obbligo di repechage e per l'effetto condannare _____ a pagare al ricorrente euro 5.372,56 (di cui per TFR euro 397,97) per differenze



retributive da inquadramento al III livello del CCNL applicato, come da conteggi, o la diversa somma risultante da giustizia; a pagare al ricorrente euro 2.506,79 (di cui per TFR euro 172,88) l'indennità di cassa/maneggio denaro come da conteggi o la diversa somma risultante da giustizia; a pagare al ricorrente euro 45.122,14 (di cui per TFR euro 3.111,87) l'indennità di missione/trasferta, oppure in subordine sul punto, ove dovesse ritenersi che il corretto livello di inquadramento del ricorrente sia il IV, euro 42.576,32, oppure in via di ulteriore subordine sul punto, ove confermato il V livello, euro 39.928,67, o quella diversa somma risultante da giustizia;

*ai sensi dell'art. 9 del D.Lvo 23/2015, alla corresponsione di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, individuato il tallone mensile retributivo lordo in euro 1.265,92 (euro 1.085,08 x 14/12), che calcolata sulla sanzione massima di sei mensilità sarà di euro 7.595,52 (euro 1.265,92*6); e/o*

al versamento dei contributi a favore dell'INPS, il tutto con interessi e rivalutazione come per legge, con condanna al pagamento in favore del procuratore anticipatorio delle spese legali, con IVA, CPA e 15% per spese forfettarie; con sentenza esecutiva per legge”

L'Avv. Cottin per le resistenti conclude: *“Voglia l'Ill.mo sopra intestato Tribunale, ogni contraria domanda, eccezione e deduzione reiette, per i motivi di cui in premessa: nel merito e in via preliminare dichiarare l'inammissibilità delle domande promosse in via principale dal ricorrente nel proprio ricorso, dalla lettera A alla lettera J, per intervenuta decadenza dal diritto all'accertamento del rapporto di lavoro in capo a*

oppure solo con o solo con e per inefficacia dell'impugnazione del licenziamento nei confronti di , per la decorrenza del termine di decadenza e/o inefficacia ex art. 32 comma 4 lett. d) della legge 183/2010 o di altro diverso comma della stessa norma. Con rifusione delle spese e competenze di lite. Nel merito e in via principale:



respingere il ricorso avversario in quanto infonfato in fatto ed in diritto con rifusione delle spese e competenze di lite”

RAGIONI DI FATTO E DIRITTO **DELLA DECISIONE**

Le questioni sollevate con il ricorso introduttivo del presente giudizio sono le seguenti:

- Esistenza di un rapporto di lavoro unitario di [redacted] con le due società convenute ([redacted] srl e [redacted] srl) e ciò ai fini del riconoscimento (in via principale) della loro responsabilità solidale per le richieste retributive e di inquadramento avanzate dal ricorrente, nonché ai fini della valutazione della illegittimità del licenziamento (formalmente intimato da [redacted] srl) e della conseguente reintegra del lavoratore in ragione della sussistenza del requisito minimo dimensionale sancito dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.
- Riconoscimento delle mansioni superiori svolte dal [redacted] e delle conseguenti differenze retributive
- Riconoscimento, in favore del [redacted], di indennità varie (di cassa, di missione) corrispondenti alle mansioni effettivamente svolte
- Dichiarazione della illegittimità dei distacchi cui è stato sottoposto il [redacted] per violazione della L. 276/2003
- Dichiarazione di illegittimità del licenziamento per insussistenza del giustificato motivo oggettivo, con conseguente reintegro del lavoratore o quantomeno riconoscimento di una indennità risarcitoria in suo favore.

Con riferimento alla prima questione (quella relativa all'invocata unitarietà del rapporto di lavoro del ricorrente con le due società convenute), deve trovare accoglimento l'eccezione preliminare di inammissibilità della richiesta per intervenuta decadenza del lavoratore dalla facoltà di proporla,



ai sensi dell'art. 32 comma 4 lett. d) L. 183/2010, norma che è stata ritenuta applicabile dalla giurisprudenza di legittimità anche ai casi nei quali si intenda dedurre in giudizio una situazione di contitolarità di rapporto di lavoro o di unicità di impresa (Cass. 13179 del 2017); nel caso di specie, è agevole rilevare che il termine decadenziale sancito in tale norma (60 giorni) è stato abbondantemente superato in quanto la richiesta è stata proposta solo con il ricorso introduttivo del presente giudizio (formato in data 15.5.2019) a fronte di un licenziamento intervenuto il 29.10.2018 ed impugnato con missiva del : tempestivamente inviata il 20.11.2018 ma non contenente alcuna rivendicazione relativa alla unicità del rapporto di lavoro esistente tra il dipendente e . srl ed il precedente rapporto tra il primo e . srl. Ne deriva che le richieste avanzate sul punto (volte ad ottenere la condanna solidale delle due società convenute per le varie causali specificate nel ricorso introduttivo) non possono trovare accoglimento.

Diverso è il discorso con riferimento al riconoscimento delle mansioni superiori svolte dal ricorrente presso le due società convenute nei periodi nei quali il è stato assunto presso di esse (dal 5.2.2015 al 16.2.2018 presso la . srl, dal 1.3.2018 al 29.10.2018 presso la . srl); l'assunzione è stata operata con il riconoscimento dei seguenti livelli retributivi:

- V livello del contratto collettivo valido per il Turismo/Pubblici Esercenti (con mansioni di operaio cameriere di bar) presso la
- IV livello del medesimo CCNL Turismo (con mansioni assolutamente identiche a quelle sopra indicate) presso la

Ciò premesso, la difesa del deduce l'espletamento continuativo di mansioni proprie del III livello retributivo, ossia quelle di cuoco unico e responsabile della Sala Bingo di Rocca San Giovanni (con poteri di controllo e coordinamento sui camerieri di tale locale) sotto la supervisione di altre persone che si recavano presso la sede di Rocca San Giovanni



periodicamente da altre città (Roma e Treviso) principalmente al fine di verificare lo stato di conservazione degli alimenti e la pulizia dei locali. Le società resistenti contestano l'assunto del ricorrente, negando in particolare che il [redacted] abbia mai effettivamente svolto le mansioni di cuoco e di controllo sui camerieri, ruolo che invece era svolto proprio dai supervisori indicati dallo stesso ricorrente.

In presenza di affermazioni così contrastanti, la decisione della questione non può che risolversi in una valutazione delle deposizioni testimoniali assunte nel corso del procedimento (alle udienze del 18.12.2019 e del 15.12.2020), con l'ovvia precisazione, sul punto, che l'onere probatorio delle mansioni superiori svolte incombe sul ricorrente. Orbene, sotto questo profilo, è agevole rilevare che:

- Come esattamente rilevato nella comparsa di costituzione delle società resistenti, nell'ambito delle mansioni rivendicate dal [redacted] quella che può effettivamente determinare il riconoscimento del III livello retributivo del CCNL Turismo è precipuamente quello di cuoco unico (ed eventualmente quello di maitre, che però appare in certo modo incompatibile con quello di cuoco)
- È anzitutto documentale la prova di un'assunzione del ricorrente presso la [redacted] srl al V livello retributivo, con successivi, continuativi distacchi del dipendente presso la sede operativa della [redacted] srl per lo svolgimento di mansioni per le quali il [redacted] è stato successivamente assunto al IV livello retributivo; ne deriva che il [redacted] ha di fatto esercitato mansioni superiori a quelle per le quali era stato assunto, per cui, sotto questo profilo, è quantomeno provato al di là di ogni dubbio che, per il periodo 5.2.2015-16.2.2018 il [redacted] abbia diritto alle differenze retributive (tra il IV ed il V livello) per le mansioni effettivamente svolte
- Peraltro, la questione sopraindicata appare superata dal fatto che, alla luce delle prove orali raccolte nel presente procedimento, può dirsi provato l'espletamento, ad opera del ricorrente, di mansioni proprie del III livello retributivo (ossia quelle di cuoco unico), posto che le



deposizioni dei testi adottati dalla difesa dell'attore hanno chiaramente confermato che il [redacted] : era l'unico cuoco della sede operativa di Rocca San Giovanni: in tal senso si è espressa [redacted], che ha affermato che il [redacted] si occupava della preparazione di tutte le pietanze per i dipendenti, pietanze di varia natura (primi, secondi, dolci, buffet, pasta al sugo, pesce, salsicce, panini, hamburger); nel medesimo senso è la deposizione di [redacted], pur se sul punto molto più stringata, avendo la teste riferito solo genericamente (in risposta ai capitoli di prova articolati) che l'odierno attore era cuoco unico della cucina. A fronte di tali deposizioni, quelle dei testi di parte resistente non hanno categoricamente smentito che il Weerasinghe avesse svolto mansioni di cuoco unico, ma ne hanno semplicemente tentato di sminuire l'importanza, affermando che in sostanza il compito del ricorrente era quello di cuocere dei cibi già pronti, di preparare i panini o la pasta o di scongelare i cibi e fare la spesa. Può dirsi quindi provato che il ricorrente abbia svolto, durante tutto il periodo della sua assunzione presso le due società (in quanto espletatosi pressochè esclusivamente presso la sede di Rocca San Giovanni della [redacted] srl) le mansioni di cuoco unico; del resto, sul punto, neanche i testi di parte resistente hanno saputo indicare persone che svolgessero le mansioni di cuoco al posto del [redacted] o che preparassero i cibi per gli altri dipendenti o per i clienti in suo luogo; deve anzi rilevarsi che alcune deposizioni dei testi delle resistenti appaiono intrinsecamente contraddittorie e come tali inattendibili: basti pensare a quanto riferito dal teste [redacted], il quale, all'udienza del 18.12.2019, sullo specifico punto delle mansioni del [redacted], esordiva dicendo *“Nella Sala Bingo non c'è la cucina”*, per poi contraddirsi in modo eclatante pochi minuti dopo quando affermava *“Tutti i dipendenti si occupavano del rifornimento della dispensa della cucina”*. Inoltre, nella prima parte della sua deposizione il [redacted] affermava che il [redacted] preparava solo panini e toast (mansioni evidentemente proprie del dipendente di un bar), successivamente ammetteva che il ricorrente cuoceva anche la pasta su cui applicare i sughi già pronti. In ogni caso, neanche tale teste



negava che la preparazione dei cibi fosse spettanza esclusiva del

Pertanto, sulla base del materiale probatorio raccolto, può dirsi certamente dimostrato l'espletamento, ad opera del _____, delle mansioni proprie di cuoco unico, corrispondenti al terzo livello retributivo del contratto collettivo del settore turismo versato in atti; diventa a questo punto irrilevante esaminare la questione relativa alla effettiva dimostrazione del fatto che il ricorrente abbia svolto anche la mansioni di maitre, ossia di coordinatore e controllore dei camerieri (dimostrazione oltretutto ben poco persuasiva in base alle prove raccolte, che invece evidenzerebbero che siffatto ruolo sia stato ricoperto da altre persone). Ne deriva che le domande avanzate sul punto dalla difesa del _____ dovranno trovare accoglimento, peraltro con le seguenti precisazioni:

- La richiesta, per come deducibile dal suo tenore e dai conteggi allegati al ricorso introduttivo, è relativa al periodo febbraio 2015-2018, ossia alla sola fase lavorativa del _____ presso la _____ srl, di modo tale che, non essendo riconosciuta l'unicità del centro di imputazione tra tale ultima società e la _____ srl, la pronuncia dichiarativa e la conseguente condanna dovrà essere emessa solo ed unicamente nei confronti della _____ srl
- In relazione al *quantum* della pronuncia di condanna, la difesa del ricorrente ha adeguatamente dimostrato la congruità dei propri conteggi e la loro rispondenza alle previsioni del contratto collettivo di categoria; del resto, la contestazione della difesa delle resistenti è del tutto generica ed immotivata in ordine alla rispondenza di tali calcoli a quanto previsto dal contratto collettivo, per cui la richiesta di espletare una CTU contabile per la realizzazione di meri calcoli matematici operati con molta accuratezza della difesa del _____ e non contestati nel merito dalla difesa della società (che pure ha sicuramente le possibilità di confutare tali calcoli avvalendosi dell'opera di propri dipendenti o consulenti contabili) non può trovare accoglimento.



In definitiva, il riconoscimento delle mansioni superiori (equivalenti a quelle del III livello del contratto collettivo del settore turismo) comporterà la condanna della (sola) _____ srl al pagamento, in favore di _____, della somma di euro 5.372,56 (di cui euro 397,97 per TFR), più rivalutazione monetaria ed interessi fino alla data dell'effettivo soddisfo.

In relazione alle richieste del ricorrente relative alle indennità di cassa e di missione (correlate al fatto che, come accertato nel corso dell'istruttoria, il _____ è stato più volte impiegato per il trasporto di valori, ossia l'incasso della giornata, presso la sede legale della _____ srl), appare fondata la contestazione di parte resistente circa l'effettiva spettanza di tali competenze, basate, in base a quanto rappresentato nel ricorso introduttivo, su una normativa contrattuale relativa ad un settore diverso (il commercio) rispetto a quello nel quale operava il ricorrente (turismo), per il quale il contratto collettivo (prodotto per intero dalla difesa delle resistenti) prevede una retribuzione onnicomprensiva (fissata dall'art. 152 del contratto), senza alcuna previsione analoga a quella di cui all'art. 205 del Contratto Collettivo del commercio invocato dalla difesa istante (che difatti non contempla, nel proprio ambito applicativo, le aziende del settore turismo); anche per tale motivo questo ufficio, con ordinanza del 19.3.2021 (all'esito dell'udienza a trattazione scritta richiesta dalle parti) ha rigettato la richiesta di nuova audizione del teste _____ in quanto la rilevata incongruità della deposizione era relativa a circostanze attinenti l'espletamento di mansioni in conseguenza delle quali si invocava la corresponsione delle indennità di cassa e di missione ad opera del _____

Sulla base delle sopra esposte considerazioni, le richieste di pagamento delle somme a titolo di indennità di cassa e di missione non possono trovare accoglimento.

Quanto alla domanda del ricorrente volta ad ottenere il pagamento delle trasferte o missioni disposte in via continuativa dalla _____ srl dal _____



2016 al 2018, impropriamente qualificate “*distacchi*” (secondo la prospettazione di parte ricorrente) possono valere le considerazioni sopra espresse in merito alla pronuncia di decadenza ai sensi dell’art. 32 comma 4 lett. d) L. 183/2010, norma che, secondo la menzionata pronuncia della Corte di Cassazione (13179 del 2017) prevede il termine decadenziale di 60 giorni anche per la proposizione di ricorsi che invochino la violazione delle norme sui distacchi ed alla somministrazione di prestazioni lavorative ad altre imprese. D’altro canto, anche l’eventuale violazione dell’art. 30 D.Lvo 276/2003 non condurrebbe alla conseguenze sanzionatorie ipotizzate ed invocate dal ricorrente, bensì, secondo quanto previsto dall’art. 30 comma 4/bis D.Lvo 276/2003, alla possibilità, per il dipendente, di chiedere giudizialmente la costituzione di un rapporto di lavoro con la società che ha utilizzato la sua prestazione (nel caso di specie: _____ srl), facoltà che invero è già stata esercitata mediante la successiva assunzione del _____ presso _____, per cui, sotto questo profilo, nessuna conseguenza ulteriore potrebbe trarsi dalla ipotizzata violazione. Anche le domande avanzate sul punto dalla difesa di _____ non possono quindi trovare accoglimento.

L’ultima questione avanzata dalla difesa del ricorrente è quella relativa alla illegittimità del licenziamento comminatogli da _____ srl in data 29.10.2018 per giustificato motivo oggettivo, ossia, per quanto indicato nella comunicazione inviata all’odierno ricorrente, per la soppressione del posto cui era adibito il _____ a seguito di una riorganizzazione interna della società e la necessità di ridurre i costi del personale; nella successiva motivazione del 13.11.2018 si specificava ulteriormente che il licenziamento era determinato dal fatto che:

- Il _____ era il dipendente con minore anzianità di servizio presso la sede di Rocca San Giovanni
- La società si trovava nell’impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, neppure in altre sedi



In relazione a tale problematica, alcune considerazioni preliminari si impongono:

- In punto di fatto, non essendo stato riconosciuto un unico centro di imputazione tra le due società convenute, e provenendo il licenziamento solo da un'unica società (la _____ srl), il cui requisito dimensionale, per concorde ammissione di entrambe le parti processuali, non è tale da consentire la tutela reale di cui all'art. 18 St. Lav., la richiesta di reintegrazione del _____ non può neanche essere presa in considerazione
- In punto di diritto, per giurisprudenza di legittimità costante (tra le ultime: Cass. 13015/2017; Cass. 9468/2019), nel valutare la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, al giudice è precluso ogni sindacato sul merito della scelta aziendale (che non è censurabile, in quanto finalizzata a garantire una adeguata competitività dell'impresa); in sede giudiziale è però ammessa la verifica circa la reale sussistenza circa i motivi del recesso datoriale; ovviamente la prova del giustificato motivo oggettivo deve essere fornita dal datore di lavoro.

Poste queste doverose premesse, nel caso di specie, in considerazione di quelle che sono le due motivazioni del licenziamento, quali espresse del provvedimento del 13.11.2018, possono trarsi le seguenti conclusioni:

- La prima delle due motivazioni, ossia quella relativa all'assenza di lavoratori meno anziani del _____ nella sede di Rocca San Giovanni, è stata smentita categoricamente da tutti i testi sentiti nel corso del presente procedimento, che hanno ammesso che nella sede di Rocca San Giovanni il _____ aveva un'anzianità maggiore della dipendente _____ (che è stata sentita ed ha ammesso a sua volta tale circostanza all'udienza del 18.12.2019); del resto, nella stessa memoria di costituzione della società resistente la circostanza non è negata, ma è sostanzialmente ammessa (a pag. 19)



- La seconda delle due motivazioni del licenziamento (ossia l'impossibilità per _____ srl di adibire il lavoratore ad altre mansioni anche in altre sedi) non solo non ha trovato compiuta dimostrazione, ma la società non ha neanche articolato una prova finalizzata ad offrire tale prova, posto che nella memoria di costituzione si è chiesto di interpellare i propri testi sulla impossibilità di impiegare il ricorrente presso la Sede di Rocca San Giovanni: il capitolo di prova n. 3 infatti recita testualmente: *“Vero che alla data del licenziamento del 28.10.2018 i posti di cameriere e bar la Sala di Rocca San Giovanni di C.da S. Calcagna n. 30 erano tutti occupati”*. In definitiva, non vi è stata alcuna prova del fatto che il ricorrente non potesse essere impiegato utilmente nelle altre sedi lavorative (quali deducibili dalla visura camerale in atti), ossia quelle di Cesano Maderno, Legnano, Piacenza, Fidenza, in alcune delle quali, oltretutto, per l'anno 2018, si rileva la presenza di oscillazioni (seppur modeste) nel numero dei dipendenti (variabili tra 14 e 15 nella sede di Cesano Maderno, tra 5 e 6 in quella di Piacenza).

Da tutto quanto esposto deriva l'illegittimità del licenziamento dell'odierno ricorrente, ossia l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo che, come esattamente invocato da parte ricorrente (ed ammesso, in via subordinata, da parte resistente), comporta, rispetto alla posizione di _____ srl, la tutela obbligatoria di cui all'art. 9 L. 23/2015, ossia il diritto del _____ alla corresponsione di una indennità di non più di 6 mensilità retributive.

Ai fini della determinazione dell'importo da riconoscere al _____ vine indubbiamente in considerazione la sua età (all'epoca dei fatti quarantaduenne, essendo nato nel 1976, condizione anagrafica indubbiamente non molto propizia ad un pronto reperimento di altra attività lavorativa), la sua anzianità di servizio (il _____ è stato formalmente assunto da _____ srl solo 8 mesi prima del licenziamento) ed ogni altra circostanza rilevante a tal fine (nel caso di specie, non può non rilevarsi come in realtà il _____ avesse lavorato



presso la sede di Rocca San Giovanni di _____ srl da oltre due anni, sia pure alle dipendenze di altra società collegata): sulla base di tali elementi appare congruo riconoscere al _____ : una indennità commisurata a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, fissata in euro 1.265,92, che, moltiplicata per cinque, determina una indennità globale pari ad euro 6.329,60, somma da aggiornare con interessi legali e rivalutazione monetaria fino alla data dell'effettivo soddisfo, con esclusione del pagamento della relativa indennità previdenziale; tale importo andrà ovviamente posto a carico della sola _____ srl.

Poiché vi è soccombenza parziale tra le posizioni del ricorrente e di _____ srl (condannata comunque al pagamento delle differenze retributive per le mansioni superiori svolte dal ricorrente) e tra quelle del primo e di _____ srl (comunque condannata ad una indennità risarcitoria per l'illegittimo licenziamento) può disporsi l'integrale compensazione delle spese del presente giudizio, ai sensi dell'art. 92 cpc

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciandosi nel procedimento n. 314/2019, promosso da _____ nei confronti di _____ srl e _____ srl, ogni altra istanza disattesa così decide:

- **Dichiara che nel corso della propria attività lavorativa presso _____ srl (svolta presso la sede di _____ srl) _____ aveva diritto ad essere inquadrato nel III livello del contratto collettivo di categoria (Turismo-Pubblici Esercizi) e per l'effetto condanna _____ srl al pagamento, in favore di _____ della somma pari ad euro 5.372,56 (di cui euro 397,97 per TFR), oltre rivalutazione monetaria ed interessi fino alla data dell'effettivo soddisfo**



- **Dichiara l'illegittimità del licenziamento comminato a [redacted] : da [redacted] srl in data 29.10.2018 e per l'effetto condanna Quintaluna srl al pagamento, in favore di [redacted] al pagamento della somma di euro 6.329,60 (pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto del ricorrente), oltre rivalutazione monetaria ed interessi fino alla data dell'effettivo soddisfo**
- **Rigetta tutte le altre richieste avanzate nell'interesse di [redacted]**
- **Dichiara integralmente compensate le spese del presente giudizio.**

Così deciso in Lanciano il 28.5.2021

Il Giudice

Dr. Massimo CANOSA

