IL TRIBUNALE DI ROMA

Sezione Lavoro – Primo Grado

Il Giudice designato, Rossella Masi

nella causa n.36894/2013 , instaurata ai sensi dell'art. 1 commi 48 e ss. L.28.6.2012 n. 92,

TRA

[redacted] elettivamente domiciliata in Roma, via Nomentana 909, rappresentata e difesa dall'Avv. Sabrina Primavera, in virtù di delega in atti

ricorrente

E

[redacted], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, via A. Bertoloni n.31, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Fabio Pulsani e Gianluca Gemma, in virtù di delega in atti

resistente

a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 5.3.2014

OSSERVA

Con ricorso depositato il 28.10.2013 ai sensi dell'art. 1 commi 48 e ss. L.28.6.2012 n. 92, [redacted] ha chiesto di "*...A) annullare, per tutte le ragioni ed i motivi sopra esposti, il licenziamento intimato... di cui alla lettera del 20 giugno 2013, poiché mancante ovvero insussistente...il requisito motivazionale esposto secondo l'articolo 2119; B) dichiarare nullo il recesso ad nutum del rapporto lavorativo... poiché adottato in violazione dell'articolo 2110 cc nei confronti di una lavoratrice assente per infortunio sul lavoro con comprovata giustificazione come da tutta la documentazione depositata in atti di causa. C) per tutti i motivi di cui ai precedenti punti ... disporre ed ordinare alla società* [redacted] *.. ai sensi dell'art. 18 legge 20 maggio 1970 n. 300, così come integrata dagli articoli 41, 47,48 e 49 della legge 28 giugno 2012 n. 92, l'immediata reintegrazione della signora* [redacted] *nel posto di lavoro, con conservazione di pari posizione retributiva, mansioni e qualifica contrattuale relativi e diritti... . D) condannare la società*

[redacted] *... al versamento, a favore della istante, di n. 12 mensilità della retribuzione lorda percepite ai sensi dell'art. 18, comma 5 legge 300/1970, per l'importo complessivo di euro 17.933,52 ovvero nella somma determinata tramite ctu contabile....".*

La [redacted] è costituita con memoria depositata il 3.1.2014, chiedendo che il ricorso venisse dichiarato *"inammissibile e totalmente infondato"*.

Con memoria depositata il 18 febbraio 2014 si è costituita in giudizio, quale nuovo difensore della ricorrente, l'avvocato Sabrina Primavera; espletato infruttuosamente il tentativo di conciliazione, la causa è stata discussa all'udienza del 5.3.2014.

Tanto premesso in ordine alla vicenda processuale, giova in primo luogo delineare, al fine della valutazione della fattispecie, le modalità e le ragioni del licenziamento, come emergenti dalla ricostruzione delle parti e dalla documentazione allegata.

L'esame degli atti processuali evidenzia che la ricorrente ha prestato attività lavorativa alle dipendenze della [redacted], a decorrere dal 23.1.2001, in virtù di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato in base alla legge 68/99, in qualità di "*inventory assistant*", inquadrata come impiegata di terzo livello del C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del terziario (v. doc. 1 fasc. ricorrente).

In data 21 dicembre 2013 la lavoratrice ha subito un infortunio in itinere, a seguito del quale è stato diagnosticato un "*trauma distorsivo caviglia sinistra e piede sinistro*" con deficit della deambulazione; in relazione a tale infortunio l'INAIL ha attestato l'inabilità temporanea assoluta della [redacted] fino al 18 gennaio 2013 (doc. 11 fasc. ric.); tale condizione di inabilità si è protratta fino al 31 gennaio 2013 (doc. 12 fasc. ric.), poi fino al 13 febbraio 2013 (doc. 14 fasc. ric.) ed al 27 febbraio 2013 (doc. 15 fasc. ric.); dallo stesso Istituto è stata successivamente richiesta l'esecuzione di una "TAC" al piede sinistro in data 15 febbraio 2013 (doc. 16 fasc. ric.) e diagnosticata la "*frattura del cuboide con trauma distorsivo caviglia e piede sinistro*", con conseguente inabilità temporanea assoluta fino al 13 marzo 2013 (doc. 17,18 fasc. ric.), al 27 marzo 2013 (doc. 18 fasc. ric.), al 10 aprile 2013 (doc. 19 fasc. ric.), al 24 aprile 2013 (doc. 20 fasc. ric.), all'8 maggio 2013 (doc. 22 fasc. ric.), al 22 maggio 2013 (doc. 23 fasc. ric.) , al 26 maggio 2013 (doc. 26 fasc. ric.), al 19 giugno 2013 (doc. 27 fasc. ric.), al 17.7.2013 (doc. 29 fasc. ric.).

Con lettera del 6 giugno 2013 la [redacted] ha comunicato alla lavoratrice la seguente contestazione disciplinare: "*...ella è assente dal servizio del 21 dicembre 2012, con ultimo certificato medico recante prognosi sino al 19 giugno 2013, per infortunio in*

itinere determinato da frattura dell'osso cuboide del piede sinistro.... Nonostante la diagnosi dichiarata dal medico che ha determinato la sua lunga assenza dal servizio, ella è stata vista sempre senza tutore nonché deambulare con continuità e regolarità (2, 3,4, 10,14, 16 maggio 2013), guidare (3,4, 10,14 e 16 maggio 2013), trasportare pesi (2, 3 maggio 2013), piegarsi flettendo anche l'arto sinistro (3 maggio 2013). Inoltre, ci risulta che il 10 maggio 2013 e il 16 maggio 2013, recatasi presso la sede della nostra società in lungotevere Marzio 11, ella abbia indossato uno scarpone ortopedico, e dopo aver parcheggiato l'autovettura, sia entrata in azienda assumendo un'andatura vistosamente claudicante ovvero zoppicando ininterrottamente, e ciò anche davanti ai suoi colleghi di lavoro. Solo successivamente, allontanatasi dell'azienda, ella ha tolto lo scarpone ortopedico, indossando delle normali scarpe da ginnastica, e ha ripreso a camminare regolarmente senza alcuna difficoltà di deambulazione. Le circostanze sopra riferite concernenti il suo comportamento confliggono palesemente con la menomazione temporanea di cui sarebbe affetta o comunque con le prescrizioni mediche che dovrebbe serbare per una pronta guarigione e ripresa del servizio. Considerata la estrema gravità di un tale comportamento che ella ha posto in essere, con la presente la invitiamo a fornici le sue giustificazioni... (doc. 30 fasc. ric.)

Con lettera del 20 giugno 2013 , la società, avendo ritenuto l'irrilevanza e l'infondatezza delle giustificazioni presentate dalla lavoratrice, ha comunicato alla [redacted] "*... il licenziamento per giusta causa senza preavviso con effetto immediato"*, così motivando : "*... risulta confermato quanto a lei addebitato nella nostra lettera di contestazione e cioè che ella, nonostante la diagnosi dichiarata dal medico, è stata vista sempre senza tutore, deambulare con continuità e regolarità, guidare, trasportare pesi, piegarsi flettendo anche l'arto sinistro, e cioè in condizioni di salute ben diverse da quelle che dovrebbero derivare dalla patologia di cui ella dichiara di soffrire. Inoltre lo stato morboso che non le consente di rendere la sua regolare prestazione lavorativa non ha potuto sicuramente trovare alcun giovamento, in termini di rapida guarigione, da tale suo comportamento e né tantomeno dalla inosservanza delle prescrizioni mediche che le avrebbe dovuto rispettare. Risulta altresì confermato quanto contestatole e cioè che, in occasione di ben due visite presso la sede del suo datore di lavoro, ella ha vistosamente simulato un'andatura vistosamente claudicante solo all'interno dell'azienda ed in presenza dei suoi colleghi di lavoro, riprendendo poi a camminare regolarmente e senza alcuna difficoltà di deambulazione di*

momento in cui è uscita da detta sede. Riteniamo tale suo comportamento gravissimo perché in violazione degli obblighi legali e contrattuali, e tale da ledere irreversibilmente il rapporto fiduciario e da non consentire neanche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro" (doc. 33 fasc. ric.).

L'analisi del lettera di contestazione disciplinare e del provvedimento di licenziamento evidenzia dunque chiaramente come la parte datoriale abbia innanzitutto inteso sanzionare il *comportamento palesemente confliggente* tenuto dalla lavoratrice con la menomazione da cui sarebbe stata affetta; come dedotto dalla resistente, anche nel contesto della memoria di costituzione, tale condotta (*"...è stata vista sempre senza tutore, deambulare con continuità e regolarità, guidare, trasportare pesi, piegarsi flettendo anche l'arto sinistro*) avrebbe rivelato " *una dolorosa simulazione – quantomeno - del reale stato di salute*".

Deve tuttavia osservarsi al riguardo che l'effettiva sussistenza della menomazione dello stato di salute della ricorrente risulta documentata da numerosi certificati dell'INAIL, che ha diagnosticato dapprima un *"trauma distorsivo caviglia sinistra e piede sinistro*" con deficit della deambulazione e, successivamente, una *"frattura del cuboide con trauma distorsivo caviglia e piede sinistro*", con conseguente inabilità protrattasi fino al 19 giugno 2013 (prolungatasi anche oltre, sino al 17.7.2013 , e confermata anche in seguito, come da certificati del 17 e 31 gennaio, 18 febbraio 2014 – doc. 47- 50 depositati il 20.2.2014) .

L'Istituto ha quindi non soltanto accertato l'esistenza di una patologia della lavoratrice, ma ne ha finanche esplicitamente attestato l'incapacità temporanea assoluta (da intendersi, come noto, nell'assenza della capacità lavorativa specifica, ossia nella impossibilità di riprendere la medesima attività lavorativa che l'infortunato svolgeva al momento in cui è intervenuto l'infortunio) .

Va sottolineato che nessuna espressa contestazione è stata effettuata dalla società in merito alla veridicità di tale documentazione e, quindi, della valutazione operata dell'Istituto in merito all'esistenza della menomazione ed alla sua idoneità ostativa all'attività lavorativa: ciò emerge chiaramente non soltanto dal contenuto della contestazione disciplinare - in cui si fa riferimento alla *"diagnosi dichiarata dal medico che ha determinato la sua lunga assenza del servizio"*, senza alcun rilievo volto ad inficiare la validità della certificazione medica - ma anche dalle argomentazioni difensive svolte nella memoria di costituzione (vd., in particolare, pag 24 e 25 memoria) , ed è stato del resto chiaramente sottolineato nel corso

dell'udienza di discussione dallo stesso procuratore della parte resistente, il quale ha precisato che " *nessuna contestazione è stata avanzata nei confronti della ricorrente in merito alla veridicità della certificazione medica inviata alla parte datoriale*".

La società ha comunque sostenuto la " *sindacabilità giudiziale del contenuto del certificato medico sia sotto il profilo della coerenza dei suoi contenuti diagnostici, prognostici e terapeutici, sia sotto il profilo dell'idoneità del disturbo certificato a giustificare l'astensione da lavoro, sia sotto il profilo dell'incongruenza di contenuti diagnostici con le circostanze del caso, sia sotto il profilo delle terapie prescritte ed effettivamente applicate dal lavoratore*", e questo al fine di affermare , "... *sulla base del comportamento tenuto dal lavoratore, delle terapie effettivamente praticate e di altre circostanze, che il disturbo certificato non fosse di entità tale da poter costituire impedimento totale al lavoratore rilevante per un periodo relativamente lungo*" .

Va tuttavia rilevato che siffatte argomentazioni, nonchè gli orientamenti giurisprudenziali citati dalla stessa resistente, non possono ritenersi conferenti alla fattispecie, in cui la patologia della ricorrente è stato oggetto non soltanto di una diagnosi, ma anche di una valutazione esplicita di idoneità ad impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa, da parte dell'Istituto pubblico competente per tale accertamento.

A fronte di tale valutazione – non contestata, come detto, dalla parte datoriale - la lavoratrice non avrebbe evidentemente potuto svolgere la prestazione, sicchè nulla può esserle rimproverato al riguardo.

Del resto, anche volendo per un momento tralasciare tali considerazioni, ed effettuare il "*sindacato giudiziale del contenuto del certificato medico*" come richiesto da parte resistente, dovrebbe in ogni caso affermarsi l'insussistenza degli elementi indicati dalla società come idonei ad inficiarne la valenza.

Va innanzitutto rilevato che non trovano riscontro concreto le affermazioni contenute nella relazione medica sulla "*evoluzione dell'infortunio della signora* [redacted]", richiamata dalla società nell'ambito della memoria di costituzione (doc. 7 fasc. res.), in merito alle "*incongruenze macroscopiche*" ed alle "*caratteristiche di improbabilità*" della "*evoluzione clinica*" della patologia "... *sia per la durata della prognosi che per la ripetitività delle certificazione che lasciano alquanto perplessi sia nella durata che nella ripetitività, certificazione tutte ad opera dello stesso sanitario senza alcun integrazione strumentale o supporto specialistico ulteriore*" . Diversamente da quanto ivi indicato, i

certificati in questione sono stati tra l'altro redatti non "*dallo stesso sanitario senza alcuna integrazione strumentale o supporto specialistico ulteriore*", bensì da medici diversi, specialisti in ortopedia, dell'INAIL, (Franca Maria Picchi, Romeo Salomoni, Erasmo Petrone, Roberto Orlandi, Antonio Di Sora, Dina Francomano, Tonino Anzini), e la diagnosi di frattura dell'osso cuboide è stata effettuata a seguito di "TAC", prescritta proprio dagli stessi sanitari dell'istituto, in data 15.2.2013; d'altronde, l'esistenza della patologia risulta confermata anche dai numerosi ulteriori certificati medici di strutture private e pubbliche, in atti.

Peraltro, non è stato chiarito in che modo la condotta della lavoratrice (*è stata vista sempre senza tutore, deambulare con continuità e regolarità, guidare, trasportare pesi, piegarsi flettendo anche l'arto sinistro*) si sarebbe manifestata come *palesemente confliggente* con la menomazione da cui era affetta: considerato che la parte datoriale ha affermato che tale comportamento avrebbe rivelato "*condizioni di salute ben diverse da quelle che dovrebbero derivare dalla patologia di cui ella dichiara di soffrire*", la stessa parte avrebbe dovuto specificamente indicare – già nell'ambito della contestazione disciplinare – quale avrebbe dovuto essere invece la condotta di vita coerente con la patologia accertata e per quali aspetti il comportamento tenuto dall' [redacted] se ne sarebbe discostato. Avrebbe dovuto così spiegare perchè la guida di un autoveicolo, i piegamenti, la flessione dell'arto, il trasporto di pesi, la deambulazione – con le modalità osservate nel corso dell'attività investigativa - non avrebbe potuto essere effettuata in presenza delle condizioni patologiche accertate. Non essendo stata dedotta e non risultando da alcun elemento l'impossibilità radicale di compiere le predette attività, e potendosi pertanto ipotizzare che la lavoratrice – anche nello stato di salute accertato – avrebbe potuto in via generale compierle, la parte datoriale avrebbe dovuto precisamente individuare i modi di attuazione concretamente incompatibili con la gravità del quadro clinico e la sua evoluzione al momento dell'osservazione (grado di flessione, parziale o completa, dell'arto, trasporto di oggetti di peso o ingombro superiore a determinati limiti, incapacità di usare le strumentazioni dell'autovettura, ecc.).

Deve inoltre rilevarsi che quanto riportato in sede di contestazione con riguardo alla *deambulazione con continuità e regolarità* della lavoratrice non appare corretto: la visione dei filmati allegati dalla stessa parte resistente (doc.5,6 fasc. res.) rivela chiaramente una

continua, se pur non grave, difficoltà della deambulazione, rapida ma con esitazione nell'appoggio dell'arto sinistro.

Non può comunque non sottolinearsi l'evidente contraddittorietà di una linea difensiva che, da una parte, evidenzia incongruenze dei dati emergenti dalle certificazioni dell'INAIL e, dall'altra, nega qualsiasi volontà di contestarne la veridicità.

In altri termini, considerata la doppia valenza delle attestazioni dell'Istituto, sia in ordine alla esistenza della patologia, sia relativamente alla condizione di inabilità temporanea assoluta ad essa conseguente, la parte datoriale, per far valere le proprie ragioni, avrebbe potuto e dovuto negarne la veridicità. Il sindacato giudiziale invocato dovrebbe infatti essere teso – a fronte della mera diagnosi contenuta in un certificato medico - a verificare l'effettiva esistenza del disturbo al fine dell'accertamento della sua *idoneità a giustificare l'astensione da lavoro*, come esposto nelle pronunce richiamate dalla stessa società, indennità che tuttavia, nel caso, è stata accertata dall'Inail.

A fronte di tale – valida – attestazione, la [redacted] come già rilevato, non avrebbe potuto che astenersi dal lavorare.

Finanche in relazione all'altro aspetto oggetto di contestazione disciplinare, costituito dalla asserita *inosservanza delle prescrizioni mediche che ella avrebbe dovuto rispettare ... per una pronta guarigione e ripresa del servizio*, deve evidenziarsi che la parte datoriale non ha fornito alcuna indicazione precisa delle prescrizioni mediche e del comportamento che in generale la lavoratrice avrebbe dovuto tenere al fine di sollecito recupero e guarigione della malattia, così da riprendere l'attività lavorativa, omettendo così, parallelamente, di individuare la condotta oggetto di giusta sanzione. Qualora la società avesse inteso identificare tale condotta nelle azioni sopra descritte ("*è stata vista sempre senza tutore, deambulare con continuità e regolarità, guidare, trasportare pesi, piegarsi flettendo anche l'arto sinistro*"), non potrebbe che richiamarsi quanto già argomentato al riguardo.

Va ricordato che il principio della necessaria specificità della contestazione – tanto più alla luce delle modifiche introdotte con la l. 92/2012 – impone l'indicazione puntuale di circostanze, oggettivamente determinate, che costituiscono la contestata infrazione e non può limitarsi a meri giudizi o valutazioni.

La società ha poi svolto, nella memoria di costituzione, deduzioni volte a precisare la condotta contestata, riferendosi al contenuto della relazione medica citata sulle *"indicazione terapeutiche"* previste in via generale per la menomazione in esame (*"immobilizzazione, non caricare l'arto, non deambulare, utilizzare tutori ecc.."*). Tali allegazioni, oltre a risultare comunque generiche ed irrilevanti, non tenendo conto della evoluzione concreta della patologia, rientrano nell'alveo delle contestazioni "in progress", costituenti una inammissibile integrazione dei fatti oggetto del procedimento disciplinare; occorre invece procedere alla valutazione della legittimità del licenziamento esclusivamente con riferimento ai motivi sulla base dei quali il relativo provvedimento è stato adottato, restando a tal fine indifferenti le ragioni ulteriori o diverse solo successivamente indicate : a tale proposito la Corte ha significativamente statuito che "*costituisce onere esclusivo del soggetto che esercita il potere disciplinare quella di fornire, nella medesima contestazione, l'indicazione degli elementi di fatto che consentono di evidenziare il significato univoco dell'addebito, sicché la contestazione disciplinare non può ridursi ad allusioni ne' a vaghi sospetti dovendosi essa piuttosto esprimersi nell'attribuzione di fatti precisi dai quali derivare una responsabilità del prevenuto, e ciò al fine precipuo di consentire, in piena trasparenza e lealtà, una idonea e piena difesa dell'incolpato, attraverso un contraddittorio aperto e senza sotterfugi*" (così, testualmente, Cass. n. 12621/2000; v. anche Cass. n. 13998/2005).

Infine, relativamente all'atteggiamento tenuto dalla [redacted] al momento dell'accesso presso la sede di lavoro ("*...ci risulta che il 10 maggio 2013 e il 16 maggio 2013, recatasi presso la sede della nostra società in lungotevere Marzio 11 ella abbia indossato uno scarpone ortopedico, dopo aver parcheggiato l'autovettura, sia entrata in azienda assumendo un'andatura vistosamente claudicante ovvero zoppicando ininterrottamente, e ciò anche davanti ai suoi colleghi di lavoro.*) - posto che appaiono riscontrate le argomentazioni della lavoratrice riguardo alla prescrizione della "scarpa di baruk" in data 9.5.2013 (doc. 54), e quindi all'impossibilità di un suo utilizzo in data antecedente, e plausibili le indicazioni date sulla difficoltà di indossarla continuativamente - va osservato che, se anche volesse ritenersi che la [redacted] avesse avuto un comportamento volutamente teso ad accentuare la manifestazione delle sue – effettive – condizioni di salute (così, in particolare, indossando la scarpa, che, per la sua particolare conformazione,

induceva una marcata "zoppia"), ciò non potrebbe evidentemente condurre ad affermare la simulazione di una situazione patologica inesistente. La menomazione, come detto, era stata inequivocabilmente accertata, così come l'inabilità al lavoro, sicchè la condotta della ricorrente non avrebbe potuto comunque in alcun modo incidere sul rapporto lavorativo, con conseguenze sfavorevoli per la parte datoriale.

Alla luce di quanto esposto, appaiono dunque del tutto insussistenti i fatti contestati dalla società nella missiva del 6.6.2013; conseguentemente, la fattispecie risulta rientrare nell'ipotesi prevista dall'art. 42 n. 4) l. 92/2012: per i licenziamenti disciplinari la tutela reintegratoria "debole" si applica nelle ipotesi in cui il giudice "*accerta che non ricorrono gli estremi di giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili*". Come noto, l'espressione "*fatto contestato*" è oggetto di contrastanti interpretazioni sia in dottrina che in giurisprudenza, relative, in particolare, alla riconducibilità di tale concetto al fatto storico o materiale, ovvero al fatto giuridico; si ritiene al riguardo che non possa che farsi riferimento al "fatto giuridico": il comportamento deve essere qualificabile come inadempimento, in quanto consistente nella mancata esecuzione di uno degli obblighi gravanti sul lavoratore, e deve essere ad esso imputabile. Per quanto attiene alla "*insussistenza*", deve ritenersi che la differenza di tale ipotesi con quella prescrittiva della mera tutela indennitaria consista nel fatto che, qualora il fatto contestato al dipendente sussista e sia a lui imputabile, e tuttavia si prospetti di gravità non tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, né possa essere considerato notevole, il licenziamento possa configurarsi illegittimo ma sanzionabile solo con la tutela indennitaria, mentre la tutela reintegratoria "debole" possa applicarsi alle fattispecie in cui non si rinvenga nel comportamento del lavoratore l'effettiva violazione degli obblighi sullo stesso incombenti, come nel caso in esame.

Nella specie dunque – in cui risulta incontestato il requisito dimensionale necessario per l'applicazione della tutela reintegratoria - il provvedimento di licenziamento del 17.6.2013 va annullato ed il datore di lavoro va condannato alla reintegrazione della lavoratrice e al "*pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione ...*".

La norma citata prevede che *"...in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto"*; nella fattispecie, il licenziamento è intervenuto con comunicazione del 17.6.2013 e , quindi, essendo ad oggi intercorso un periodo inferiore ai 12 mesi, previsti quale limite per la determinazione dell'indennità risarcitoria, deve affermarsi il diritto della ricorrente all'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad euro 1.494,71, come indicata dalla parte ricorrente, in assenza di contestazione della controparte) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Da tale somma va detratto quanto pacificamente percepito della ricorrente a titolo di trattamento di fine rapporto (importo netto pari ad euro 16.213,49)

La carenza di deduzioni svolte dalla parte resistente in merito alla prestazione di attività lavorativa alle dipendenze di terzi (l'attività lavorativa alle dipendenze di altri soggetti è stata prospettata dalla convenuta non come allegazione ma come mera eventualità, sicché la prova richiesta sul punto non può essere ammessa, in ragione del fatto che un mezzo di prova è strumento processuale utile all'accertamento della veridicità di una determinata allegazione e non già per ricercare se si siano verificati fatti che possano incidere sulla decisione della controversia) e l'insussistenza di elementi emergenti al riguardo dagli atti processuali escludono evidentemente la possibilità di applicare il criterio dell'*aliunde perceptum*. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

In ragione della soccombenza, la parte resistente va condannata al pagamento dei compensi per attività professionale, liquidati di seguito - visto quanto disposto dall'art. 9 del d.l. 24.1.2012 n. 1, convertito dalla l. 24.3.2012 n. 27, nonché dal decreto 20 luglio 2012 n. 140 - tenuto conto della natura e della complessità della controversia, del comportamento delle parti, anche in sede conciliativa, nonché dell'attività processuale svolta.

P.Q.M.

- annulla il provvedimento di licenziamento del 17.6.2013 e condanna la [redacted] alla reintegrazione della lavoratrice, nonchè al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno

del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;

- condanna la [redacted] al pagamento, in favore della ricorrente, dei compensi per l'attività professionale svolta, che si liquidano in complessivi €3.300,00, oltre I.V.A. e C.P.A.., da distrarsi

Manda alla cancelleria per gli adempimenti di competenza

Roma, 21.3.2014.

Il Giudice

Rossella Masi

IL CANCELLIERE
Grazia Benivenga

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria
Roma, il 21 MAR. 2014
IL CANCELLIERE
Grazia Benivenga