REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI ROMA
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

composta dai signori magistrati:

- PERRA dr.ssa Flavia – Presidente rel.
- CONTE dr. Alfredo – Consigliere
- GARZIA dr.ssa Maria Antonia - Consigliere

nell'udienza di discussione del 17 maggio 2017, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia in materia di lavoro in grado di appello iscritta al n.6354 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2016 vertente

TRA

, con l'avv. Cecilia Fazio

reclamante

E

FALLIMENTO , S.R.L in liquidazione, con l'avv. F M

reclamato

OGGETTO: reclamo ex art.1,co.58 L. n.92/2012 avverso la sentenza del Tribunale del Tribunale di Roma n.6243 del 23.06.2016.

CONCLUSIONI

Per entrambe le parti : come dai rispettivi scritti difensivi e da verbale di udienza.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con la sentenza indicata in epigrafe il Tribunale di Roma ha respinto il ricorso in opposizione di avverso l'ordinanza dello stesso Tribunale ex art.1, co.49, l.n.92 del 2012 del 10.12.2015 di rigetto del ricorso volto ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato dalla s.r.l..

Avverso tale decisione il ha proposto reclamo eccependo: 1) violazione ed errata applicazione dell'art.1335 c.c. relativamente all'applicabilità della presunzione di conoscenza dell'atto di recesso; l'inesistenza e/o nullità e/o invalidità o comunque inefficacia del recesso per superamento del periodo di comporto intimato con raccomandata del 18.04.2014 giacché mai ricevuta dal lavoratore per causa a questi non imputabile; 2) violazione e/ o falsa applicazione dell'art.2 L. 604/66 nonché omessa pronuncia in ordine all'eccezione di difetto o carenza di motivazione del licenziamento –nullità e/o illegittimità e/o invalidità e comunque inefficacia del recesso intimato con racc. del 18.04.2014 nonché del successivo licenziamento per "giusta causa" intimato con telegramma del 5.06.2014 per assoluta carenza di motivazione; 3) violazione e/o falsa applicazione dell'art.2110 c.c. e dell'art. H29 del CCNL di riferimento nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio relativamente alla circostanza che il datore di lavoro non ha fornito la prova

dell'assenza per malattia del lavoratore per un periodo di 12 mesi consecutivi, violazione c/falsa applicazione degli artt.115 e 116 c.p.c. relativamente alla mancata ammissione delle istanze istruttorie formulate dal ricorrente nonché violazione dell'art.421, comma 2, c.p.c. – nullità e/o invalidità e/o illegittimità e comunque inefficacia del licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Si è costituito il Fallimento S.R.L. in liquidazione eccependo l'inammissibilità del reclamo per tardività, l'inammissibilità del reclamo nei confronti di un soggetto inesistente, l'inammissibilità della domanda avente ad oggetto le indennità risarcitorie e della domanda di reintegrazione; chiedendo il rigetto del reclamo.
Autorizzato il deposito di note alla odierna udienza la causa è stata trattenuta in decisione.

Le eccezioni preliminari del Fallimento sono infondate.
Parte reclamata ha fondato la propria eccezione di tardività del reclamo in quanto l'attestazione di conformità della sentenza impugnata priva di data si dovrebbe intendere rilasciata il giorno di pubblicazione della sentenza, con conseguente violazione del termine di trenta giorni stabilito per l'impugnazione. Inoltre, l'estrazione di copia autentica della sentenza equivarrebbe ad acquisire "conoscenza formale" del provvedimento alla stregua di una comunicazione di cancelleria ex art.133, 2° comma, c.p.c..
Tali deduzioni sono infondate.
Questa Corte ha già rilevato, con riguardo ad analoga eccezione, che la legge n.92 del 2012 ha introdotto una speciale disciplina processuale, in materia di licenziamenti regolati dall'art.18 l. n.300/70, all'art.1, commi 48 e segg., che, proprio in quanto "speciale" deroga alla disciplina generale del processo del lavoro contenuta nel codice di rito.
In particolare, il comma 57 dell'art.1 prevede che "il giudice….provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda…La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione…Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore".
E' evidente la specialità di tale disciplina rispetto a quella generale contenuta nell'art.429 c.p.c., nel testo novellato dall'art.53, co.2, D.L. n.112/2008 conv. in L. n.133/2008, che stabilisce che il giudice pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, mentre, solo in caso di particolare complessità della controversia, fissa nel dispositivo (da leggersi comunque in udienza) un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza.
Nel rito introdotto dall'art.1 l. n.92/2012 non è prevista la lettura del dispositivo in udienza né la lettura del dispositivo con le ragioni della decisione ma è stabilito che la sentenza, completa di motivazione, deve essere, non letta (giova ribadirlo) in udienza, ma "depositata" entro il termine di dieci giorni e, di conseguenza, che il termine per proporre reclamo non decorre, a parte la notificazione, dalla pubblicazione (ossia dalla lettura in udienza) ma dalla comunicazione.
La Suprema Corte, nella recente sentenza n.17211 del 19.08.2016, ha precisato che la lettura in udienza del dispositivo e della contestuale motivazione della sentenza ex art.429 c.p.c. non è idonea a far decorrere il termine breve per la proposizione del reclamo essendo necessario che il provvedimento venga comunicato a cura della cancelleria ovvero notificato alla controparte.
Pertanto, non può avere alcun rilievo la data di estrazione di copia della sentenza mentre è pacifico che la stessa non sia stata notificata.

Quanto alla richiesta formulata dalla parte reclamata di acquisizione delle comunicazioni da parte della cancelleria del Tribunale al procuratore del ricorrente, deve ritenersi inammissibile in quanto meramente esplorativa.

Parimenti priva di pregio è l'eccezione di inammissibilità del reclamo in quanto rivolto ad un soggetto inesistente, ossia alla società , s.r.l. dichiarata fallita il 26 luglio 2016, nei confronti della quale sono state rassegnate le conclusioni.
La dichiarazione di fallimento è intervenuta dopo la pronuncia della sentenza e il Todisco, dopo aver notificato il reclamo alla società presso il procuratore domiciliatario in primo grado, venuto conoscenza del fallimento, ha notificato entro i termini di legge il reclamo al Fallimento in persona del curatore che si è costituito in giudizio sanando ogni eventuale vizio.
Pertanto il giudizio, instaurato con il deposito del reclamo ei confronti della società *in bonis* è proseguito nei confronti del Fallimento subentrato, quale soggetto legittimato passivo, alla società dichiarata fallita.

Passando all'esame dell'eccezione di inammissibilità della domanda avente ad oggetto le indennità risarcitorie e della domanda di reintegrazione occorre rilevare quanto segue.
Secondo la costante giurisprudenza di legittimità "ove il lavoratore abbia agito in giudizio chiedendo, con la dichiarazione di illegittimità o inefficacia del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito, permane la competenza funzionale del giudice del lavoro, in quanto la domanda proposta non è configurabile come mero strumento di tutela di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare la sua posizione all'interno della impresa fallita, sia per l'eventualità di una ripresa dell'attività lavorativa (conseguente all'esercizio provvisorio ovvero alla cessione dell'azienda, o a un concordato fallimentare), sia per tutelare i connessi diritti non patrimoniali, ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza di par *condicio creditorum*" (Cass. n.7129/2011, di recente n.19308/2016).

Inoltre, in caso di sottoposizione della società datrice di lavoro a liquidazione coatta amministrativa o a fallimento "spetta al giudice del lavoro la cognizione non soltanto sulle domande del lavoratore di impugnazione del licenziamento e di condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, in quanto dirette ad una pronuncia costitutiva, ma anche la domanda di condanna generica al risarcimento dei danni commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, trattandosi di istanza meramente riproduttiva del contenuto dell'art.18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n.300, come modificato dall'art.1 della legge 11 maggio 1990, n.108, e conseguenziale alle richieste principali di dichiarazione di inefficacia del licenziamento, che non comporta alcun accertamento aggiuntivo sul <<quantum>> del risarcimento, né quindi, impone lo scorporo della domanda per la preventiva verifica in sede di accertamento dello stato passivo avanti i competenti organi della procedura fallimentare a tutela degli altri creditori, dovendosi ritenere, sul piano della <<ratio legis>> l'inutilità di una simile verifica, idonea ad appesantire ingiustificatamente la durata del processo" (Cass. n.4547/2009 e n.19308/2016).

Alla luce di tali principi devono ritenersi ammissibili, tra quelle formulate dall'odierno reclamante, le domande di accertamento della nullità, inefficacia, illegittimità del licenziamento comportanti, secondo la legge n.92/2012, la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, essendo tale pronuncia meramente riproduttiva del disposto di legge (commi 1,2 e 4 e per taluni casi 7 del nuovo art.18), mentre sono inammissibili le

domande di accertamento dell'illegittimità del licenziamento che come unica conseguenza comportano la dichiarazione di risoluzione del rapporto con effetto alla data dell'intimato licenziamento e la condanna ad un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da determinarsi tra un minimo ed un massimo (commi 5 e 6 e in taluni casi 7).

Giova aggiungere che il mantenimento della cognizione del giudice del lavoro nell'ipotesi di sottoposizione del datore di lavoro a procedure concorsuali è sempre stato individuato sulla base della considerazione che il fallimento dell'imprenditore non determina la risoluzione ipso iure del rapporto di lavoro subordinato, poiché la ratio della disciplina legislativa si fonda sulla ritenuta unitarietà e sopravvivenza dell'azienda alla dichiarazione di fallimento in relazione non solo alla eventualità di un esercizio provvisorio, ma anche della possibilità di una cessione in blocco dell'azienda o della ripresa della sua amministrazione da parte del fallito a seguito di concordato.

Pertanto, la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito non è configurabile come mero strumento di tutela di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare i connessi diritti non patrimoniali ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza della par conditio creditorum (Cass. n.7129/2011, n.4051/2004).

Da tali considerazioni emerge anche la infondatezza della eccezione in esame con riguardo alla dedotta cessazione dell'attività per essere l'azienda stata ceduta in affitto alla (come da contratto prodotto con le note autorizzate).

La Suprema Corte ha di recente (n.2975/2017 prodotta dal reclamante con le note autorizzate) ribadito che "come questa S.C. ha avuto modo di statuire (cfr.Cass. n.6612/2013; Cass. n.11010/98), con indirizzo cui va data continuità, in caso di fallimento dell'impresa datrice di lavoro dopo il licenziamento di un suo dipendente, questi ha interesse ad una sentenza di reintegra nel posto di lavoro, previa dichiarazione giudiziale dell'illegittimità del licenziamento, pronuncia che non ha ad oggetto solo il concreto ripristino della prestazione lavorativa (che presuppone la ripresa dell'attività aziendale previa autorizzazione all'esercizio provvisorio dell'impresa), ma anche le possibili utilità connesse al ripristino del rapporto. Quest'ultimo si trova in uno stato di quiescenza dalla quale possono scaturire una serie di utilità, quali la ripresa del lavoro (in relazione all'eventualità di un esercizio provvisorio, d'una cessione dell'azienda o della ripresa della sua amministrazione da parte del fallito a seguito di concordato fallimentare o di ritorno in bonis) o l'eventuale ammissione ad una serie di benefici (indennità di cassa integrazione, di disoccupazione, di mobilità)".

Nel caso in esame, peraltro, l'azienda è stata ceduta in affitto in data 15 giugno 2015 dopo il licenziamento del ricorrente e prima del fallimento con cessione di tutti i lavoratori che erano in servizio (v. contratto depositato con le note autorizzate).

Nel merito il reclamo è fondato per le considerazioni che seguono, con conseguente assorbimento degli altri motivi di censura.

Il è stato licenziato con una prima lettera del 18 aprile 2014 per superamento del periodo di comporto.

Successivamente, in data 5.06.2014, la società ha inviato al un telegramma avente ad oggetto "conferma del licenziamento per giusta causa" con il quale si confermava l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro a seguito del tentativo di recapito della racc. A/R ....in giacenza dal 24 aprile 2014 (data di effettiva risoluzione del rapporto lavorativo), e con la quale si ribadiva che il licenziamento aveva effetto dal 24.04.2014 come previsto dalla normativa vigente ex artt. 1335 c...

Il ha impugnato il licenziamento del 5.06.2014, in quanto privo di giusta causa, sostenendo di non aver mai avuto conoscenza della raccomandata del 18.04.2014 (e quindi dei veri motivi del recesso) per causa a lui non imputabile, essendo stato ricoverato

in ospedale dal 14 al 23 aprile 2014 e dal 26 aprile al 15 maggio 2014 contemporaneamente al periodo di giacenza della raccomandata.

Il giudice della fase sommaria ha ritenuto che non poteva trovare applicazione la presunzione di conoscenza di cui all'art.1335 c.c. in quanto il datore di lavoro era a conoscenza dei ricoveri ospedalieri del lavoratore e della temporanea assenza dal domicilio e non aveva agito secondo i canoni di correttezza e buona fede, il che impediva l'operatività della citata presunzione di conoscenza; riteneva quindi che il ricorrente era venuto a conoscenza del licenziamento e della relativa motivazione solo dalla memoria di costituzione nel giudizio dell'11.03.2015 e che quindi da tale data dovessero farsi decorrere i motivi del recesso. Il giudice non accoglieva però il ricorso in quanto il superamento del periodo di comporto previsto dal capo H del CCNL in dodici mesi, che non prevedeva lo scorporo dei periodi di ricovero ospedaliero, risultava dai certificati prodotti dalla società ed il ricorrente, alla prima udienza, non aveva contestato né l'applicabilità della norma contrattuale né il superamento del comporto eccependo che le assenze non potevano computarsi nel periodo di comporto per essere imputabili alla responsabilità del datore di lavoro che lo aveva adibito a mansioni incompatibili con il suo stato di salute, eccezione tardiva e comunque generica.

Il Tribunale di Roma, in sede di opposizione, ha invece ritenuto applicabile la presunzione di conoscenza ex art.1335 c.c. in quanto, pur avendo la società consapevolezza dei ricoveri, l'indirizzo cui era stata inviata la raccomandata risultava nella sfera di controllo e dominio del destinatario in modo da consentirgli la effettiva cognizione del suo contenuto, per cui con l'ordinaria diligenza il , quantomeno dalla ricezione del telegramma, doveva considerarsi a conoscenza della precedente comunicazione di licenziamento.

Nel merito il Tribunale ha condiviso le conclusioni del giudice della fase sommaria perché appariva incontestato il superamento del periodo di comporto di 12 mesi e la doglianza della ascrivibilità dello stato patologico a mansioni incompatibili non era adeguatamente allegata e comprovata.

Ciò premesso, deve rilevarsi che il licenziamento deve comunque ritenersi illegittimo per mancato superamento del periodo di comporto, non risultando dagli atti idonea documentazione (l'onere della cui produzione gravava sulla società datrice di lavoro) della continuità dell'assenza per malattia del alla data di efficacia del recesso (24 aprile 2014), per 12 mesi consecutivi, come eccepito dal reclamante al punto IV pag. 24 e segg..

Il ha, infatti, eccepito la violazione e/o falsa applicazione dell'art.2110 c.c. e dell'art. H29 del CCNL di riferimento nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio relativamente alla circostanza che il datore di lavoro non ha fornito la prova dell'assenza per malattia del lavoratore per un periodo di 12 mesi consecutivi deducendo che erroneamente il Tribunale ha sostenuto che la doglianza relativa alla illegittimità/inefficacia del licenziamento non era stata accolta correttamente dal Giudice di prima fase proprio "perché appare incontestato il superamento del periodo di comporto di 12 mesi".

Il reclamante ha evidenziato che la prova del superamento del periodo di comporto grava sul datore di lavoro e che la società convenuta non aveva fornito la prova dell'assenza continuativa per un totale di 12 mesi continuativi, essendosi limitata a dedurre nella memoria difensiva che dai certificati medici presentati dallo stesso lavoratore, emergeva che egli era stato assente dal posto di lavoro dal giorno del suo primo ricovero a quello in cui era stato definitivamente dimesso, e cioè dal 13.04.2013 al 7.05.2014, precisando che "sebbene il ricorrente non abbia trascorso ininterrottamente più di un intero anno in stato di ricovero ospedaliero, è un dato di fatto che, dopo il primo ricovero, il lavoratore non ha mai fatto ritorno in azienda, rimanendo assente per un periodo di quasi

tredici mesi", ed avendo poi prodotto certificati medici che smentivano la continuatività dell'assenza attestandola solo per i periodi elencati nell'atto di reclamo .

Tale censura è fondata.

Premesso che in ordine a tali deduzioni e censure (come a tutte quelle formulate nel reclamo) il Fallimento non ha preso specifica posizione né formulato contestazione alcuna, essendosi limitato a formulare le eccezioni preliminari sopra esaminate ed a riportarsi genericamente alle argomentazioni formulate nei precedenti scritti difensivi, si rileva che dai certificati medici prodotti dalla società in bonis e dai certificati medici e dai fax di invio al datore di lavoro prodotti dal ricorrente emerge che non risulta che questi sia stato assente per malattia nel periodo dal 27 agosto 2013 al 10 settembre 2013, ossia nel periodo intercorrente tra la scadenza del certificato che giustifica l'assenza dal 12.08.2013 al 26.08.2013 compreso (che pur mancante in atti deve ritenersi esistente in quanto indicato nel numero e periodo di malattia nel fax di trasmissione del 12.08.2013 prodotto dal) e l'inizio dell'assenza di cui al certificato 11.09.2013 – 25.09.2013. Né tale carenza probatoria può ritenersi colmata dal fax del 27 agosto 2013 prodotto dal ricorrente in quanto, contrariamente al precedente, non indica alcuna annotazione relativa al documento inviato ed al suo contenuto (ben potrebbe essere stata inviata una qualsiasi istanza, anche di ferie, o comunicazione, o ancora un certificato medico riferito ad un periodo di assenza inferiore). Non risulta poi coperto dai predetti certificati neppure il periodo dall'11.11.2013 al 25.11.2013 per il quale risulta prodotto dal ricorrente un fax dell'11.11.2013 privo di qualsiasi annotazione, per il quale valgono le osservazioni che precedono.

In assenza dei certificati medici relativi ai predetti periodi (non prodotti significativamente né dalla società né dal ricorrente che pure aveva diligentemente depositato quelli in suo possesso e fax di trasmissione), i cedolini paga che recano giorni di assenza di malattia non possono ritenersi sufficienti a colmare la evidenziata lacuna probatoria, anche perché sono documenti provenienti dal datore di lavoro neppure firmati dal lavoratore per ricevuta.

Ne deriva che il comporto previsto dall'art.29H del CCNL di categoria, pacificamente applicabile e invocato dalla società a sostegno del recesso, per 12 mesi a ritroso dalla data dell'efficacia del licenziamento (24.04.2014) non è stato adeguatamente provato.

Trattasi, infatti, di comporto cd. "secco" che permette la conservazione del posto di lavoro in caso di assenza per dodici mesi continuativi per un unica ed ininterrotta malattia.

Tale articolo, per quanto qui rileva, recita: "in caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi ed alla corresponsione dell'intera retribuzione mensile per i primi sei mesi e del 50% della retribuzione stessa per i successivi sei mesi....Trascorso il periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e, in considerazione dei particolari motivi che lo hanno determinato, anche l'indennità sostitutiva del preavviso".

Pertanto, erroneamente i giudici delle precedenti fasi hanno ritenuto provato il superamento del periodo di comporto dai certificati medici prodotti dalla società.

Del resto, a fronte della produzione documentale prima esaminata ed invocata dalla società resistente (che già evidenziava la carenza di prova per il periodo sopra indicato e che aveva determinato l'ingresso nell'oggetto del giudizio della specifica questione) la circostanza posta a base del recesso non poteva ritenersi provata per la mancata contestazione del lavoratore il quale, peraltro, aveva contestato la configurabilità del comporto, pur argomentando specificamente in ordine alla non computabilità dei ricoveri ed alla imputabilità della patologia al datore di lavoro.

Resta così assorbita la questione della imputabilità delle patologie che hanno determinato le assenze alla società datrice di lavoro (posta con lo stesso motivo di reclamo sub 3) nonché i restanti motivi di impugnazione.

Quanto alla invalidità ed inefficacia della prima comunicazione del licenziamento con lettera raccomandata del 18 aprile 2014, si rileva che, anche a ritenere non applicabile la presunzione di conoscenza di cui all'art.1335 c.c., non potrebbe determinare la dichiarazione di inefficacia del recesso ed il conseguente ordine di reintegra, posto che il licenziamento è stato confermato con il telegramma del 5.06.2014. Quindi ne potrebbe derivare solo lo spostamento della efficacia del recesso, come ritenuto dal giudice della fase sommaria.

La carenza (o erronea) indicazione dei motivi di licenziamento nel telegramma del 5.06.2014 porterebbe all'applicazione del quinto e sesto comma dell'art.18 con dichiarazione di risoluzione del rapporto e tutela risarcitoria (peraltro come si è visto domanda inammissibile nei confronti del Fallimento), quindi una tutela inferiore.

Meritano, quindi, accoglimento le conclusioni rassegnate in via principale di accertamento della illegittimità del licenziamento per insussistenza del superamento del periodo di comporto e, quindi, per violazione dell'art.2110, secondo comma, c.c. con conseguente applicazione del dei commi 4 e 7 dell'art.18 come novellato dalla legge n.92/2012.

Di conseguenza, il Fallimento della s.r.l. in liquidazione dovrà essere condannato alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (nella misura indicata in ricorso di €1.545,63 lordi non contestata e risultante dalle buste paga) dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, o meglio nella misura massima di dodici mensilità (essendo superiore a dodici mesi il periodo di tempo trascorso tra la data del licenziamento e quello della odierna sentenza), oltre accessori di legge, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Ciò in quanto non è stato eccepito, né risulta, che il reclamante abbia intrapreso altre occupazioni dopo il licenziamento.

Le spese del doppio grado seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Dichiara illegittimo il licenziamento intimato a con effetto dal 24.04.2014 e, per l'effetto, lo annulla e condanna il Fallimento della s.r.l. alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (nella misura mensile di €1.545,63 lordi), nella misura massima di dodici mensilità, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole scadenze al saldo, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Condanna parte reclamata alla rifusione in favore del reclamante delle spese del doppio grado di giudizio che liquida quanto al primo grado in €2.500,00, oltre spese forfettarie, IVA e CPA, e quanto a questo grado in €3.500,00, oltre spese forfettarie al 15%, IVA e CPA.

Roma 17 maggio 2017

Il Presidente est.
Dr.ssa Flavia Perra

CORTE DI APPELLO DI ROMA
Sezione Lavoro e Previdenza
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
oggi 23 MAG 2017
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Norina Cozzucoli