

R.G. 197/2025



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**

Sezione lavoro

nella persona della dott.ssa Pres. Matilde Pezzullo ha pronunciato, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza del 29.10.2025 in base all'art. 127 *ter* c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 197/2025 R.G. LAVORO

TRA

Parte_1 rappresentato e difeso dall'Avv. Amedeo Sorge e dall'Avv. Pasquale Tammaro, come procura in atti

RICORRENTE

E

Controparte_1 in persona dei lrpt, rappresentata e difesa dall'Avv. Andrea Spina, come procura in atti

RESISTENTE

OGGETTO: impugnativa di licenziamento disciplinare

CONCLUSIONI: come in atti.

Ragioni di fatto e di diritto

Con ricorso depositato in data 08.01.2025 parte ricorrente indicata in epigrafe ha dedotto di aver prestato attività lavorativa alle dipendenze della società convenuta per il periodo dal 28.02.2024 e sino al 26.07.2024, data in cui il rapporto veniva interrotto in virtù di un licenziamento per giusta causa intimato tramite messaggio whatsapp; che il rapporto lavorativo così come dedotto era stato solo parzialmente regolarizzato in data 17.05.2024 con contratto di lavoro part-time ed inquadramento nel livello V del CCNL TERZIARIO – CONFCOMMERCIO; che aveva svolto mansioni di magazziniere e sporadicamente di autista all'interno dei locali della società siti in Casoria in via Nicola Epomeo n.12, sede del magazzino per lo stoccaggio e vendita all'ingrosso dei prodotti della *Controparte_1* di aver seguito un orario di lavoro dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 18.30 con un'ora di pausa per il pranzo dalle ore 13.00 alle ore 14.00.

Il ricorrente ha altresì esposto di aver sempre prestato la propria attività lavorativa sotto le direttive ed il controllo degli amministratori della società, signori *Persona_1* e *Persona_2* , nonché del preposto *Per_3* individuo al quale doveva riferirsi direttamente per la gestione di ferie e permessi o per le giustificazioni delle assenze dal servizio e dal quale riceveva le retribuzioni mensili in contanti; che la comunicazione di licenziamento disciplinare gli era giunta tramite messaggio w.a.; che il licenziamento in seguito era stato confermato, sia pure verbalmente, dall'amministratore *Persona_1* .

Ha poi dedotto di non aver mai ricevuto contestazioni disciplinari, né usufruito di ferie o indennità sostitutiva al termine del rapporto di lavoro subordinato e di aver svolto la propria attività lavorativa per tutto il periodo dedotto, compreso quello di lavoro non regolarizzato, con mansioni da inquadrare al livello IV (e non nel V) del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato distribuzione e servizi e con orario di lavoro full-time.

Per tali ragioni ha formulato le seguenti conclusioni: *“AA1)accogliere la domanda per tutti i titoli e causali innanzi espresse e accertato e dichiarato che tra le parti per cui e' causa e' intercorso rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno dal 28.02.2024 al 26.07.2024 , accertare e dichiarare per le mansioni svolte il diritto del ricorrente all'inquadramento nel IV livello del richiamato CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi del 30.03.2015 e successivi (dal 01.4.2015) testo unico vigente 26.9.2017 e condannare per l'effetto la Controparte_1 in persona del legale rappresentante pro-tempore al pagamento in favore del ricorrente della complessiva somma di euro 10.358,47 cosi' imputata e distinta: e come da conteggi allegati al presente atto che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, a cui va detratta la domanda di TFR e indennita' di preavviso succedanee alla richiesta di reintegra nel posto di lavoro oltre svalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate a partire dalla maturazione dei singoli crediti fino all'effettivo pagamento e soddisfo e salvo diversa maggiore e/o minore determinazione e quantificazione del Tribunale adito. BB1) Accertare e dichiarare l'illegittimita' , nullita' e comunque l'inefficacia ed infondatezza in fatto e in diritto del licenziamento scritto e verbale comminato al ricorrente e condannare la convenuta alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni dal licenziamento alla reintegra e per l'effetto condannare la convenuta Controparte_1 al pagamento in favore del ricorrente di una indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (euro 1618,75 mensile) dal licenziamento alla reintegra e condannare altresì la stessa parte convenuta soccombente al pagamento degli oneri contributivi ed assistenziali, come per legge, in favore del ricorrente”* il tutto con vittoria di spese con attribuzione ai procuratori antistatari.

Regolarmente instaurato il contraddittorio si è costituita la società convenuta chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria delle spese di lite, perché infondato in fatto in diritto; da dedotto la non veridicità delle ragioni esposte da parte ricorrente e rilevato che il licenziamento era stato irrogato da soggetto privo di potere rappresentativo e mai ratificato dal datore di lavoro, ipotizzando quindi, visto che il lavoratore, pur invitato a riprendere il lavoro non si era presentato, la sussistenza delle dimissioni volontarie per *facta concludentia* alla data del 31.08.2024.

La società convenuta ha, inoltre, proposto domanda riconvenzionale al fine di ottenere il pagamento dell'indennità contrattuale di mancato preavviso per le dimissioni così come prevista dal CCNL commercio e terziario applicato al rapporto di lavoro, pari ad euro 714,75 oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Con ordinanza resa all'esito dell'udienza del 16.7.2025 si è disposta la separazione del giudizio relativo alle richieste economiche, limitando il presente alle sole domande relative alla illegittimità del licenziamento irrogato al lavoratore e a quelle conseguenziali.

Disposta trattazione scritta in base all'art. 127 ter c.p.c., all'esito delle note, la causa viene decisa con la presente sentenza

Il ricorso, con riguardo alle domande ancora oggetto del presente giudizio, risulta fondato e va quindi accolto nei termini di seguito precisati.

Va in primo luogo affrontata la questione relativa alla legittimazione ad intimare il licenziamento del soggetto che in data 26.7.2024 inviava al ricorrente un messaggio whatsapp con cui si "chiudeva" il rapporto lavorativo fra lo stesso ricorrente e la società convenuta

Nel caso di specie parte ricorrente ha dedotto infatti di aver ricevuto in data 26.7.2024 una comunicazione whatsapp proveniente dal numero del contabile della società *Parte_2* (da lui sempre ritenuto preposto alla gestione) del seguente tenore: "*Per_1* buongiorno! *Pt_3* ha provato a chiamarti siccome con le ripetute assenze ingiustificate e ritardi nelle consegne, che hanno compromesso il regolare svolgimento dell'attività lavorativa ha causato disservizi all'azienda. Intende chiudere qui il rapporto lavorativo passa dopo il fine mese per la chiusura dei conti grazie".

Il ricorrente ha dedotto altresì che tale comunicazione veniva successivamente confermata verbalmente dall'amministratore *Persona_1*, il quale alla richiesta del ricorrente di spiegazioni sul licenziamento e su i relativi motivi, gli riferiva che "il licenziamento e' confermato, i motivi del licenziamento sono gli stessi trasmessi con messaggio whatsapp del 26.07.2024 dal preposto e ragioniere aziendale *Per_3*".

Ha altresì dedotto che successivamente lo stesso preposto **Per_3** li inviava un ulteriore messaggio whatsapp *“Buongiorno **Per_1** ! ti allego al presente messaggio il cedolino paga delle competenze per fine rapporto. Controlla o fai controllare se tutto ok. Dopo di che’ passi in ufficio per firmare che non c’è null’altro a pretendere e nello stesso al momento ti faccio il bonifico del dovuto.Saluti.”*

Ha pertanto eccepito la nullità del licenziamento in quanto intimato senza alcuna contestazione preventiva, e in forma meramente orale.

Parte convenuta ha invece imputato la cessazione del rapporto alle dimissioni per *facta concludentia* stante l’inefficacia del licenziamento intimato da soggetto non legittimato ed il successivo rifiuto del lavoratore di rendere la prestazione, benchè invitato a riprendere servizio.

Va a questo punto precisato, in punto di diritto, che qualora il datore di lavoro sia soggetto munito di personalità giuridica di diritto privato, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro mediante il licenziamento (atto unilaterale recettizio), deve essere manifestato dalla persona o dall’organo abilitato a compiere atti dispositivi del relativo diritto, senza però che il procedimento interno di formazione di tale volontà possa essere sindacato da terzi estranei, come il lavoratore dipendente, alla struttura deliberativa dell’ente; pertanto, il licenziamento intimato da soggetto privo del potere di rappresentanza dell’ente o che abbia agito con eccesso di potere non è inficiato da nullità assoluta, ma è annullabile unicamente a istanza della società datrice di lavoro, che può ratificarlo a norma dell’art. 1399 cod. civ. (richiamando in tal senso tra le altre Cass. n. 9493/2003 e Cass. n. 17999/2019 e da ultimo Cassazione 22618/2024).

E’ stato anche precisato che la ratifica può avvenire anche per mezzo della costituzione in giudizio del datore, perché la manifestata volontà di resistere all’impugnazione del recesso implica l’accettazione degli effetti dell’atto impugnato posto in essere dal falsus procurator”, e che, infine, “l’inefficacia retroattiva connaturata alla ratifica impedisce al lavoratore incolpato di opporre al datore preclusioni o decadenze verificatesi medio tempore in quanto il dipendente licenziato non può invocare l’art. 1399, comma 2, cod. civ., nella parte in cui fa salvi i diritti dei terzi, atteso che tali devono ritenersi solo i soggetti aventi causa dal dominus di diritti incompatibili con quello oggetto del negozio ratificato” (cfr. sentenze citate)

Orbene ciò premesso va rilevato che la narrativa dei fatti operata in sede di memoria di costituzione risulta tuttavia contraddetta dalle risultanze dell’interrogatorio libero del lrpt della società

All’udienza del 04.06.2025 l’amministratore della società il signor **Persona_1** ha riferito: *“adr: preciso che il signor **Pt_2** non è legittimato a licenziare in quanto solo io ed il mio socio possiamo farlo; adr: so che nei giorni precedenti il 26.07.2024 c’erano state discussioni fra **Pt_2** e il signor **Pt_1** inerenti il fatto che il **Pt_1** aveva chiesto un permesso di 2 giorni per andare ad un matrimonio nelle Marche che gli fu concesso; alla fine del permesso tuttavia il **Pt_1** non*

rientrò ed alle rimostanze del signor Pt_2 gli disse che sarebbe rientrato solo il lunedì successivo; adr: ebbero così un diverbio telefonico”

. Viene data lettura al signor CP_1 del messaggio inviato in data 26.07.2024 da Parte_2 e lo stesso dichiara : *“non so perché il signor Pt_2 abbia inviato tale messaggio; adr: effettivamente avevo detto al signor Pt_2 che il dipendente andava licenziato per le ripetute assenze e credo che il signor Pt_2 abbia inviato il messaggio in quanto lui si occupava un po' di tutto ed anche quindi di queste cose. ADR: quando ho chiesto spiegazioni al signor Pt_2 lo stesso mi ha detto che gli erano saltati i nervi e per tale ragione lo aveva licenziato. ADR: il signor Pt_1 non è mai venuto in ufficio né c'è stato mai un incontro. ADR: dopo il messaggio non l'ho mai incontrato. ADR: per tale ragione non gli ho detto di continuare a lavorare in quanto non è venuto più e quindi l'ho considerato licenziato. ADR: effettivamente ho versato i contributi per il rapporto sino a giugno 2024. ADR: non ho comunicato il licenziamento o le dimissioni all'ente competente”*. Cfr verbale di udienza contenuto nel fascicolo telematico

Le dichiarazioni di parte rese in udienza specificano ed in parte contraddicono le asserzioni difensive della memoria di costituzione, fornendo un quadro delle circostanze di fatto più accurato e coerente, idoneo a colmare le discrasie logiche della prima narrazione

In primo luogo, in base a tali dichiarazioni l'iniziativa disciplinare del sig. Parte_2 deve ritenersi sostanzialmente autorizzata e condivisa dal datore di lavoro (il che spiega anche perché nel messaggio l'iniziativa e la paternità della iniziativa sia riferita a Pt_3 ” ovvero CP_1).

Il resistente ha infatti, come detto precisato, dopo aver inizialmente negato la circostanza di fatto, di aver detto *“al signor Pt_2 che il dipendente andava licenziato per le ripetute assenze e credo che il signor Pt_2 abbia inviato il messaggio in quanto lui si occupava un po' di tutto ed anche quindi di queste cose”*; ha anche specificato di aver considerato egli stesso il lavoratore come già licenziato e di aver quindi cessato il versamento dei contributi per il rapporto di lavoro nel mese di giugno.

Ha poi riferito di non aver più incontrato il ricorrente e quindi di non averlo invitato a riprendere servizio, facendo così venir meno anche l'assunto secondo cui la cessazione del rapporto sarebbe conseguita alla mancata presentazione al lavoro del ricorrente stesso, da considerarsi come dimissioni implicite.

E' ben vero che costituisce principio pacifico quello che le dichiarazioni rese in sede di interrogatorio libero rimangano circoscritte, non costituendo, salvo specifica sottoscrizione del verbale con la dichiarazione confessoria spontaneamente resa ai fini della consapevolezza della dichiarazione stessa, valore probatorio pieno; tuttavia le stesse dichiarazioni secondo costante interpretazione della giurisprudenza di legittimità *“ possono costituire il fondamento del convincimento del giudice di merito, al quale è riservata la valutazione, non censurabile in sede di legittimità, se congruamente e*

ragionevolmente motivata, della loro concludenza e attendibilità (conformi Cass. n. 6510 del 2/4/2004, n. 7002 del 2000, n. 15849 del 2001)” (cfr. Corte di Cassazione, sezione Lavoro n. 12712 del 19/05/2017).

In tale senso possono quindi acquisire rilevanza, perché chiarificatrici di una circostanza di fatto riportata in memoria difensiva in cui non viene chiarita la motivazione di una azione apparentemente arbitraria del contabile nella gestione del rapporto di lavoro

CP_2 si voglia considerare provata la circostanza per la quale il signor Pt_2 non era generalmente preposto alla gestione del personale, è tuttavia chiaro che nel caso di specie il datore di lavoro aveva preventivamente espresso al Iorio la volontà di licenziare il lavoratore, legittimando così l'azione del rappresentante che anche nel messaggio si fa latore della volontà di Pt_3 ”.

Del resto, anche volendo considerare il contrario, la medesima volontà è stata chiaramente espressa dal legale rappresentante nel corso del presente giudizio, così da potersi considerare il licenziamento comunque ratificato.

Così risolta la questione preliminare e ricondotta la cessazione del rapporto ad un licenziamento intimato dal datore di lavoro, deve essere rigettata l'eccezione di nullità per difetto di forma scritta

Ed infatti una comunicazione di licenziamento effettuata tramite una comunicazione di messaggistica telefonica è potenzialmente idonea ad integrare la forma scritta *ad substantiam* prevista dalla normativa.

A tale proposito si evidenzia che a norma dell'art. 2 della legge n. 604/1966, il licenziamento deve essere intimato per iscritto senza essere necessarie delle forme sacramentali affinché tale requisito possa considerarsi assolto.

Ne consegue che la richiesta forma scritta *ad substantiam* del licenziamento deve intendersi soddisfatta “in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (nella specie, la lettera di licenziamento era stata inviata come allegato a messaggio di posta elettronica, il cui ricevimento non era stato contestato) (Cass. 29753/17).

Con particolare riferimento al licenziamento intervenuto tramite l'applicazione WhatsApp, tale modalità appare assolvere all'onere della forma scritta richiesta dalla legge trattandosi di un documento informatico che la stessa parte ricorrente dichiara di aver ricevuto e che ha imputato al datore di lavoro provvedendo, inoltre, ad inoltrare in data 12.12.2020 apposita impugnazione.

In merito è stato affermato dal Tribunale sez. lav. di Ca. con sentenza del 27/06/2017 che “il recesso intimato a mezzo « WhatsApp » appare assolvere l'onere della forma scritta, allorché parte ricorrente abbia con certezza imputato al datore di lavoro il documento informatico, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale”. Si legge, inoltre, nella parte motiva della predetta

sentenza che “la Suprema Corte ha evidenziato che "in tema di forma scritta del licenziamento prescritta a pena di inefficacia, non sussiste per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali", potendo " la volontà di licenziare... essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara" (Cass., civ. sez. lav., 13 agosto 2007, n. 17652, ove è stata ritenuta corretta la decisione del giudice di merito, secondo cui "la consegna del libretto di lavoro...da parte della società con l'indicazione della data di cessazione del rapporto deve essere considerato atto formato di recesso"; in tal senso, v. anche Cass., civ. sez. lav., 18 marzo 2009, n. 6553).

La modalità utilizzata dal datore di lavoro, nel caso di specie, appare idonea ad assolvere ai requisiti formali in esame, in quanto la volontà di licenziare è stata comunicata per iscritto alla lavoratrice in maniera inequivoca, come del resto dimostra la reazione da subito manifestata dalla predetta parte”. Quel che piuttosto viene in considerazione è l’assoluta mancanza di una preventiva contestazione dell’addebito disciplinare posto, tra l’altro in modo del tutto generico e lacunoso, a base del licenziamento.

Va condiviso sul punto il costante orientamento della SC (cfr da ultimo Cassazione 28927/24) secondo cui:

“L'art. 18, comma 6, della legge 300/70, come novellato dalla [legge 92/2012](#) dispone che "nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito della motivazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni, della procedura di cui all'art. 7 della presente legge, o della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo". In termini pressoché analoghi si esprime l'art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015.

Con indirizzo unanime questa Corte ha statuito che in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito (v. Cass. n. 25745 del 2016; n. 4879 del 2020;

v. Cass. n. 16896 del 2016 che ritiene invece applicabile la tutela di cui all'art. 18, comma 6, nell'ipotesi di contestazione priva di una sufficiente e specifica descrizione della condotta tenuta dal lavoratore).

Tale lettura si fonda sul precetto normativo che collega la tutela reintegratoria attenuata (art. 18, comma 4) alla insussistenza del "fatto contestato", così ponendo la preventiva contestazione del fatto disciplinarmente rilevante quale presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso (sul punto v. da ultimo Corte Cost. n. 128 del 2024, par. 8 del Considerato in diritto).

Né a conclusioni diverse può condurre l'inciso contenuto nel sesto comma dell'art. 18 ("a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento"), volto unicamente a ribadire l'esistenza di una scala di priorità tra l'illegittimità del licenziamento per carenza di giusta causa, cui è connessa una tutela più ampia, e l'illegittimità dello stesso per vizi procedurali, cui si applica una tutela più lieve, con conseguente divieto di assorbimento (sul punto v. Cass. n. 12193 del 2020; n. 10802 del 2023)".

Non inficia tale considerazione neppure la circostanza che la società non presenti il requisito dimensionale dei 15 dipendenti (cfr visura camerale in atti).

Non si tratta infatti di una semplice deviazione formale dallo schema del procedimento disciplinare, ma di una vera e propria ipotesi di nullità

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 comprende, tra le ipotesi meritevoli di tutela reintegratoria, anche quelle derivanti da nullità virtuali, ossia quelle nullità che, pur in mancanza di una espressa previsione, costituiscono ipotesi di contrarietà a norme imperative ex comma 1 dell'art. 1418, "salvo che la legge non disponga diversamente".

Ne deriva che il licenziamento intimato senza la preventiva contestazione dell'addebito su cui si fonda è nullo, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria proprio perché intimato in violazione di una norma imperativa.

Infatti, l'art. 7 della Legge n. 300/1970 dispone che "il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito (...)". Peraltro, la violazione di detta disposizione incide concretamente sulle garanzie di difesa del lavoratore, concretizzando una nullità di protezione conseguente al mancato rispetto del procedimento dettato a sua garanzia.

Oltretutto, non si tratta di un'ipotesi in cui "la legge disponga diversamente", poiché, essa non rientra né nell'art. 9 (che riguarda l'ipotesi del licenziamento ingiustificato), né nell'art. 4 (che riguarda la violazione di tipo formale, mentre la mancata contestazione non costituisce solo una violazione

formale ma ha dei riflessi sostanziali) né nell'art. 3 del D.Lgs. 23/2015 (che esclude la tutela reintegratoria nelle imprese sotto i 15 dipendenti).

Per tali ragioni il ricorso, limitatamente all'oggetto del giudizio come individuato dall'ordinanza di separazione, deve essere integralmente accolto con condanna della CP_3 resistente stessa alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro precedentemente occupato ed al pagamento nei confronti dello stesso a titolo di indennità risarcitoria di tutte le retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento a quelle di effettiva reintegra, oltre interessi e rivalutazione nei limiti di cui all'art. 429 c.p.c..

La società convenuta va altresì condannata alla ricostruzione, mediante i dovuti versamenti, della posizione previdenziale ed assistenziale del ricorrente dalla data del licenziamento a quella di reintegra

Le spese di giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando così provvede:

- Accoglie in parte de qua il ricorso e per l'effetto dichiara la nullità del licenziamento disciplinare intimato dalla Controparte_1 in data 26.07.2024 a parte ricorrente Parte_1 [...];
- Ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro precedentemente occupato; condanna la società resistente al pagamento in favore dello stesso ricorrente di tutte le retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento (26.07.2024) sino a quella di effettiva reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione secondo indici ISTAT nei limiti di cui all'art. 429 c.p.c. nonché alla ricostruzione della posizione previdenziale ed assistenziale del ricorrente dalla data del licenziamento a quella di reintegra
- Rigetta la domanda riconvenzionale proposta da parte resistente;
- Condanna parte convenuta la società Controparte_1 al pagamento delle spese di lite in favore di Parte_1 per l'intero liquidate in euro 2980,00 oltre rimb. Forf. al 15%, iva e cpa come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Aversa, 13.11.2025

il Giudice del Lavoro
dott.ssa Pres. Matilde Pezzullo