REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Firenze
Sezione Lavoro

composta dai magistrati
dott. Giovanni Bronzini **presidente**
dott. Simonetta Liscio **consigliera**
dott. Elisabetta Tarquini **consigliera rel.**
all'udienza del 25.1.2018, dando pubblica lettura del dispositivo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al N. RG. 191/2016
pendente
tra **– appellante-**
Avv.ti e
contro
- appellante incidentale -
Avv.

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza n. 1012/2015 del Tribunale di Firenze giudice del lavoro, pubblicata il 30.9.2015, non notificata

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

ha convenuto davanti al Tribunale di Firenze la società , allegando di avere lavorato per oltre dieci anni ( ) per la società che gestiva due alberghi a con orario part time di ore settimanali e inquadramento, a partire dal febbraio , nel livello del CCNL turismo Alberghi.

In fatto, secondo la sua prospettazione, la lavoratrice avrebbe svolto mansioni di segretaria d'albergo – revenue manager e avrebbe supportato e all'occorrenza sostituito il direttore (in particolare la sostituzione sarebbe avvenuta stabilmente quanto alla posizione del direttore di una delle due strutture nell'ultimo periodo del rapporto).

Ancora, ha assunto l'originaria ricorrente che nel dicembre abbia ceduto in affitto le due aziende alberghiere alla società odierna appellante.

Il contratto di cessione risale in effetti al 3.12.2012 ed è comunicato a clienti e fornitori già il 19.12.2012.

E' pure documentato che il 21.12.2012 cedente e cessionaria abbiano

Firmato Da: BRONZINI GIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 299c3c52ea9a1fcf77b9f44f40492a49
Firmato Da: MONTUORO ROSA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2843fa5538c67f6f4b7f6740c30ba0280e - Firmato Da: TARQUINI ELISABETTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 11163d

sottoscritto un ulteriore accordo (notarile e registrato) nel quale hanno pattuito di escludere dalla successione nei rapporti contrattuali afferenti le aziende alberghiere, tra l'altro, il contratto di lavoro di Marcolini (che sarebbe stato indicato nel novero dei contratti ceduti erroneamente).

E' tuttavia pacifico, e comunque documentato, che il successivo 22.12.2012 la lavoratrice abbia ricevuto comunicazione dell'avvenuta successione di nel rapporto contrattuale già in essere con

Con lettera 24.12.2012 però la cessionaria ha collocato in ferie dal 27 dicembre fino all'11 gennaio e il 15 gennaio le ha dato preavviso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, avviando la procedura conciliativa prevista dalla L. 92/2012, che si è conclusa con il licenziamento del 19.2.2013, intimato assumendo una "*riorganizzazione aziendale e conseguente soppressione della figura professionale di revenue manager, con spostamento della relativa attività presso altra struttura societaria preesistente*".

La lavoratrice ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale assumendone:

a) la nullità in quanto sarebbe avvenuto in effetto in conseguenza del trasferimento d'azienda, in violazione del divieto espresso portato nell'art. 2112 c.c., come sarebbe dimostrato dall'accordo del 21.12.2012 nel quale, come si è detto, era espressamente esclusa la successione nel rapporto da parte dell'odierna appellante, mentre il motivo portato nella lettera di recesso sarebbe stato solo simulato;
b) in ogni caso l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo, perché non vi sarebbe stata nessuna ristrutturazione aziendale, ma solo la volontà di eliminare una posizione lavorativa costosa. L'insussistenza del motivo sarebbe stata dimostrata, oltre che dall'accordo del dicembre 2012, che avrebbe rivelato la reale ragione del recesso, da assunzioni successive al licenziamento;
c) infine la violazione dell'obbligo di repechage.

ha chiesto in tesi la tutela prevista dai primi due commi dell'art. 18 della L. 300/1970, nel testo novellato dalla L. 92/2012, in ipotesi (ove non ritenuta applicabile la reintegrazione) la tutela risarcitoria di cui al quinto comma della stessa disposizione, nella misura massima di legge.

Ancora la lavoratrice ha affermato di avere subito in conseguenza del recesso un danno non patrimoniale alla persona (sarebbe caduta in uno stato depressivo) del quale ha chiesto di essere risarcita.

Infine ha agito di fronte al Tribunale per il pagamento di vari crediti retributivi (ratei di tredicesima, quattordicesima, festività, ferie, permessi e mancato preavviso), quantificati in un conteggio depositato, ma non notificato.

La società si è costituita in primo grado affermando che la scrittura 21.12.2012 tra cedente e cessionaria sia seguita a un accordo verbale con , che avrebbe accettato di rimanere, per sei mesi, alla dipendenze della cedente che avrebbe poi provveduto a trovarle un'altra collocazione lavorativa.

Un accordo che le parti avrebbero raggiunto perché, già all'atto della

cessione, sarebbe stato chiaro che la cessionaria non aveva intenzione di conservare la posizione lavorativa dell'attrice.

In effetti poi avrebbe revocato il consenso originariamente prestato e il rapporto sarebbe quindi proseguito con e ex art. 2112 c.c..

Tuttavia la cessionaria avrebbe effettivamente soppresso il posto di revenue manager, poiché tutte le attività commerciali sarebbero state accentrate a Madrid. Di qui la legittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo.

Non vi sarebbe stata poi nessuna effettiva possibilità di repechage (peraltro neppure in fatto allegata dalla lavoratrice), in quanto tutte le assunzioni successive al licenziamento sarebbero avvenute per mansioni inferiori a quelle di e con un orario full time che ella aveva nel corso del rapporto più volte rifiutato.

Ancora la società ha contestato la domanda risarcitoria e affermato quanto a quella retributiva la carenza di allegazioni idonee a circostanziarla.

Il primo giudice ha ascoltato alcuni testimoni sulle modalità di intimazione del licenziamento (che sarebbero state rilevanti in relazione alla domanda risarcitoria perché assunte come offensive) e disposto CTU medico legale, che ha concluso essere affetta l'attrice da una patologia depressiva concausalmente legata alle vicende della cessazione del rapporto e tale da cagionarle un danno permanente del 7-8% e un'inabilità temporanea di trenta giorni.

Il Tribunale ha condiviso tali conclusioni e ha quindi condannato la società a risarcire la lavoratrice del danno de quo (quantificato il risarcimento in € 15.979,89 secondo le tabelle del Tribunale di Milano), mentre quanto al licenziamento ha accolto la domanda di ipotesi, ritenendo che non vi sia prova in atti del giustificato motivo oggettivo come affermato né dell'adempimento dell'obbligo di repechage, e che sul punto le prove dedotte dalla società sull'affermata riorganizzazione e la soppressione del posto siano del tutto generiche.

Ha perciò condannato e al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui al quinto comma dell'art. 18 nella misura massima di legge (in considerazione della durata del rapporto e della condizione soggettiva della lavoratrice, rimasta disoccupata, pur essendosi attivata per trovare un altro lavoro).

Infine il primo giudice ha ritenuto nulla la domanda retributiva, assumendo che non siano specificati i titoli delle pretese, mentre dal conteggio le differenze sarebbero riferibili al mancato riconoscimento in busta paga di una voce accessoria i cui fatti costitutivi non sarebbero neppure allegati.

e ha impugnato la decisione de qua davanti a questa Corte, lamentando che il primo giudice non abbia fatto buon governo dei suoi poteri istruttori, in quanto le avrebbe ingiustificatamente precluso di dimostrare l'effettiva riorganizzazione che avrebbe determinato la superfluità della posizione lavorativa di e l'inesistenza di posizioni lavorative compatibili con la professionalità della ricorrente, come pure l'esistenza di un accordo verbale tra le società e la lavoratrice diretto ad evitare la successione

Firmato Da: BRONZINI GIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 299c3c52ea9a11cf77b9f41f0492a49
Firmato Da: MONTUORO ROSA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 28431a5538c676f4b76740c30ba0260e - Firmato Da: TARQUINI ELISABETTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 11163d

dell'odierna appellante nel rapporto negoziale controverso.

La società ha inoltre contestato la misura del risarcimento ex art. 18 come riconosciuto e con varie argomentazioni ha dedotto l'infondatezza ex se della domanda di risarcimento del danno alla persona, perché il CTU e il primo giudice non avrebbero considerato l'efficienza causale sul disturbo depressivo di alcune caratteristiche di personalità di e di talune vicende sue personali accadute in coincidenza con il licenziamento (alla lavoratrice era stata diagnosticata una patologia neoplastica, rivelatasi, ma solo alcuni mesi dopo i fatti di causa, benigna), né avrebbero tenuto conto che la stessa parte aveva interrotto le terapie antidepressive che le erano state prescritte.

La lavoratrice ha resistito all'impugnazione avversaria, di cui ha chiesto il rigetto, e spiegato appello incidentale (per l'accoglimento delle domande svolte in tesi nel ricorso di primo grado, e in ogni caso di quelle dirette ad ottenere la reintegrazione e il pagamento delle differenze retributive rivendicate) assumendo:

a) che il Tribunale abbia omesso di pronunciarsi sulla domanda principale di nullità del licenziamento, che sarebbe fondata in ragione del contenuto dell'accordo del dicembre 2012 tra cedente e cessionaria;
b) comunque il proprio diritto alla reintegrazione sia in caso di nullità del recesso per violazione della norma imperativa dell'art. 2112 c.c., sia per essere il giustificato motivo manifestamente insussistente;
c) la sufficiente determinatezza della domanda retributiva perché i relativi titoli sarebbero stati indicati nel corpo del ricorso mentre dal conteggio sarebbe stato specificato che le differenze risultavano dal ricalcolo dei dati riportati in busta paga, per effetto del riconoscimento di una voce retributiva accessoria.

Così riassunta la presente vicenda processuale, osserva pregiudizialmente la Corte come l'originaria attrice abbia impugnato nel presente giudizio un licenziamento intimato dopo l'inizio della vigenza della L. 92/2012 e agito insieme differenti pretese.

Nessuna delle parti tuttavia ha fatto davanti al Tribunale né fa in questo grado questione della correttezza del rito nel quale si è svolto il processo di primo grado, né lamenta di essere stata in qualche modo pregiudicata da quelle formalità, così che ogni questione di rito resta estranea al devolutum e il processo deve di necessità proseguire nel rito ordinario.

Ciò detto, nel merito le contrapposte impugnazioni delle parti sono parzialmente fondate, per quanto di seguito si dirà.

1. Il licenziamento impugnato

Entrambi i litiganti censurano la decisione del Tribunale nel capo relativo alla legittimità del licenziamento intimato a i nel febbraio 2013, la società argomentando la sussistenza del giustificato motivo oggettivo affermato, la lavoratrice al contrario assumendone la manifesta insussistenza, e prima insistendo per la nullità del recesso per violazione della disposizione imperativa dell'art. 2112 c.c., che dovrebbe dirsi provata già dall'accordo 21.12.2012 tra e la cedente).

In proposito osserva il collegio come tale accordo (con il quale, deve rammentarsi, cedente e cessionario avevano pattuito di escludere dalla successione nei rapporti contrattuali afferenti le aziende alberghiere oggetto della cessione, tra l'altro, il contratto di lavoro di) sia certo indice inequivoco della determinazione dell'odierna appellante, già al momento del trasferimento di azienda, di non proseguire il rapporto di lavoro con Marcolini.

Non di meno è un fatto che la relazione negoziale sia effettivamente proseguita, per cui non può affermarsi la dedotta violazione dell'art. 2112 c.c. così che deve essere respinta la censura, di nullità del recesso, svolta dalla lavoratrice in via principale.

Il licenziamento è tuttavia ingiustificato.

La Corte condivide infatti la conclusione del primo giudice in ordine alla genericità delle allegazioni e deduzioni istruttorie della società relative all'affermata riorganizzazione.

Nella memoria di costituzione davanti al Tribunale infatti ha dedotto, per quanto interessa, che sarebbero state accentrate a Madrid le attività commerciali connesse "*alle prenotazioni, all'organizzazione dei flussi di clientela, alle politiche di vendita, ai prezzi e al marketing*", ma non ha allegato alcun fatto specifico concretamente descrittivo dell'organizzazione poi in effetto attuata e soprattutto dei suoi effetti sui compiti già richiesti all'attrice (così indicando le mansioni delle quali sarebbe stata in concreto privata).

Deduzioni che sarebbero state a fortiori necessarie per essere pacifico che Marcolini svolgesse anche mansioni di segretaria (si tratta di una circostanza ammessa anche nella memoria di , che afferma la residualità di detti compiti omettendo tuttavia qualsiasi allegazione idonea ad attribuire un significato concreto a tale affermata residualità).

Né un qualche elemento a sostegno della prospettazione della società può trarsi, diversamente da quanto argomenta la sua difesa, dai documenti prodotti dalla lavoratrice sub 10 (in particolare da alcune mail relative al periodo immediatamente successivo alla cessione nelle quali impartisce ai colleghi istruzioni per la trasmissione dei dati alla sede di Madrid): quelle comunicazioni infatti non forniscono alcun elemento utile a ricostruire l'organizzazione voluta dalla cessionaria odierna appellante (in contrario semmai appaiono indiziarie di come, almeno all'epoca dei fatti, fosse necessaria una figura di raccordo tra le strutture alberghiere cui era stata addetta i e la sede di Madrid).

Deve quindi concludersi che non vi sia in atti alcuna prova, né per vero sufficiente allegazione, del dedotto giustificato motivo oggettivo.

Ma se così è, ritiene la Corte che la sanzione del vizio non sia la tutela risarcitoria di cui al V comma dell'art. 18, come invece affermato dal Tribunale (che pure, come detto, argomenta in ordine all'inidoneità già delle allegazioni della società a sostenerne le difese, tanto da escludere la rilevanza della prova richiesta), ma quella reintegratoria cd. attenuata prevista dai commi quarto e settimo della stessa norma, così come richiesto dalla lavoratrice con l'appello incidentale.

Una pretesa questa senz'altro ricompresa nell'originario petitum, in quanto diretto quest'ultimo, come esposto in narrativa, ad ottenere la maggior

Firmato Da: BRONZINI GIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 299c3c52ea9a11cf77b9f44f0492a49
Firmato Da: MONTUORO ROSA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2843fa5538c67614b76740c30ba0280e - Firmato Da: TARQUINI ELISABETTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 11163d

tutela di cui ai primi due commi dell'art. 18 e sostenuto comunque inequivocamente anche dall'affermazione dell'inesistenza del giustificato motivo addotto a ragione del recesso.

Pertanto, confermata la decisione di annullamento del licenziamento impugnato portata nella decisione di primo grado, in accoglimento dell'appello incidentale, deve condannarsi la società appellante principale a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a risarcirle il danno nella misura massima di legge di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorato il capitale dovuto di rivalutazione monetaria e interessi legali, dalle singole scadenze al saldo.

In punto di quantum dell'indennità risarcitoria dovuta in aggiunta alla reintegrazione, merita precisare come il licenziamento risalga al febbraio 2013 e abbia ripreso a svolgere attività lavorativa, alle dipendenze di terzi, a partire dal 2015, e quindi oltre l'anno dal recesso impugnato. L'indennità di cui al quarto comma dell'art. 18 deve esserle pertanto corrisposta nella misura massima prevista dalla legge, così da riparare effettivamente il danno cagionatole dal recesso impugnato e da lei patito per tutto il periodo che la legge assume come risarcibile (e per vero anche oltre).

Alla pronuncia di reintegra segue ex lege la condanna della società a regolarizzare la posizione previdenziale della lavoratrice.

2. La domanda di risarcimento del danno alla persona.

La società impugna la decisione di primo grado anche quanto al capo in cui ha riconosciuto alla lavoratrice il risarcimento del danno alla persona che ha affermato esserle stato cagionato dal recesso e dalle concrete modalità della sua intimazione.

In particolare, come già esposto in narrativa, l'appellante non fa questione dell'effettiva esistenza del disturbo depressivo dedotto dalla controparte e ritenuto dalla sentenza gravata, ma lamenta piuttosto che il Tribunale abbia affermato l'efficienza almeno concausale del licenziamento nella genesi della patologia, ritenendo, a suo dire erroneamente, lesive le modalità di intimazione del recesso e condividendo sul punto le conclusioni del CTU nominato.

In contrario dette conclusioni non sarebbero corrette quanto ai criteri medico legali di apprezzamento della malattia psichiatrica diagnosticata e non avrebbero considerato l'effetto morbigeno di alcune caratteristiche di personalità dell'appellata, talune vicende a lei accadute in coincidenza con il recesso e infine la sua scelta di interrompere le terapie antidepressive che le erano state prescritte.

Ora sul punto merita premettere come nel ricorso introduttivo di primo grado l'originaria attrice deduca di avere subito in conseguenza del licenziamento anche un danno alla persona (consistente nell'affermato disturbo depressivo), per essere stata "*all'improvviso ...priva[ta] del suo posto di lavoro senza alcuna valida ragione o motivazione*" dopo molti anni servizio definito "*impeccabile*" e affermi e chieda di provare in proposito essere stato intimato il recesso con modalità assunte ex se offensive (la lettera di licenziamento le sarebbe stata consegnata in albergo dopo un'attesa di oltre

sei ore e dopo la sua richiesta di intervento dei carabinieri).

La veridicità di quest'ultima circostanza è stata indagata dal Tribunale e l'istruttoria svolta in primo grado ha in effetto confermato che nella giornata di lunedì 18.2.2013 la lavoratrice si presentò al lavoro alle 9, ma non le fu consentito di iniziare il proprio turno di servizio. Al contrario il preposto dell'appellante (il teste) le disse *"di aspettare la lettera di licenziamento che avrebbe dovuto arrivare in mattinata"* (così testualmente il testimone, ascoltato dal primo giudice), così che *"aspettò 6 ore nella hall...Alle 15 comunque se ne andò"* (cfr. ancora la deposizione del teste Parisio) senza aver potuto ritirare la lettera di licenziamento (che in effetto, secondo il racconto dello stesso testimone, fu lui a consegnarle il giorno dopo).

Ancora il teste ha riferito di come nel corso della mattinata avesse ricevuto una telefonata dei Carabinieri o della Polizia (richiesti dalla lavoratrice) che gli chiesero *"conto di come mai non facesse entrare nel suo posto di lavoro"* che egli li aveva informati di come fosse in attesa della lettera di licenziamento.

Così ricostruito (essenzialmente dalla deposizione del teste indotto dalla stessa appellante) l'episodio de quo, ritiene la Corte che esso realizzi obiettivamente una modalità in astratto offensiva di esercizio del potere di recesso, particolarmente facendosi questione di una lavoratrice che aveva svolto per anni mansioni altamente fiduciarie e che era stata l'unica licenziata nella compagine aziendale.

Correttamente quindi il Tribunale ha ammesso la CTU medico legale diretta ad accertare l'incidenza del recesso, così come concretamente intimato dalla società, sull'integrità psicofisica di

Non di meno le puntuali censure mosse dall'appellante alla relazione dell'ausiliario del primo giudice (quanto alla correttezza dei criteri medico-legali di valutazione in concreto utilizzati, e all'apprezzamento di fattori diversi dal recesso e astrattamente idonei a incidere sulla genesi della patologia) hanno imposto al collegio il rinnovo dell'accertamento peritale.

E al termine della propria indagine, l'ausiliario tecnico della Corte ha ritenuto che allo stato non sia affetta da alcun disturbo della sfera psichica, per cui ha escluso l'esistenza di postumi permanenti del disturbo depressivo lamentato, conclusione questa che neppure il CTP della lavoratrice ha messo in discussione.

Il CTU dott. i ha poi ritenuto connesso alle vicende lavorative (segnatamente alla prospettiva di perdere il posto di lavoro) un periodo di inabilità temporanea di 30 giorni (datosi tra il 16.1.2013 e il 14.2.2013), conclusosi quindi prima dell'effettiva intimazione del recesso e che l'ausiliario ha affermato essere stato determinato in maniera preponderante dalle caratteristiche di personalità della lavoratrice.

Le conclusioni così raggiunte dal CTU devono essere condivise, in quanto fondate su esatti criteri di indagine medico legale e sorrette da una motivazione esauriente e esente da vizi logici, che compiutamente argomenta anche in replica alle osservazioni del CTP dell'appellata quanto alla durata e alla riferibilità causale dell'inabilità temporanea.

Deve pertanto escludersi la fondatezza della domanda risarcitoria, sia

Firmato Da: BRONZINI GIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 299c3c52ea9a1fcf77b9f4f4f0492a49
Firmato Da: MONTUORO ROSA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2843fa5538c67f64b76740c30ba0280e - Firmato Da: TARQUINI ELISABETTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 11163d

quanto al danno da inabilità permanente (per non essere allo stato l'appellata affetta dalla patologia psichiatrica affermata), sia quanto a quello da inabilità temporanea, già per essere la stessa venuta meno al momento dell'intimazione del recesso, l'unico fatto astrattamente lesivo, anche per le modalità di concreto accadimento, accertato in causa.

Il capo della decisione impugnata che porta la condanna della società al detto risarcimento deve essere pertanto riformato.

3. Le domande retributive.

La lavoratrice censura infine nelle forme dell'appello incidentale il capo della sentenza del Tribunale che ha ritenuto la nullità della domanda diretta al pagamento di differenze retributive.

Sul punto pare alla Corte che in effetto il vizio ritenuto dal Tribunale non sussista, giacché l'originaria ricorrente ha indicato in ricorso i titoli retributivi cui ha imputato gli importi rivendicati, come specificati nei conteggi, così che risultano rappresentati sia il petitum sia la causa petendi della domanda.

Essa è tuttavia infondata nel merito, giacché dal conteggio risulta derivare la pretesa dall'inclusione nella retribuzione parametro di una voce accessoria che sarebbe in ipotesi dovuta in presenza di fatti mai dedotti in giudizio (si tratta di un'indennità dovuta ai dipendenti di hotel a quattro stelle con più di cinquanta camere).

La domanda de qua deve essere pertanto respinta, sul punto riformata la decisione di rito del Tribunale.

La parziale reciproca soccombenza giustifica una parziale compensazione (nella misura di un terzo) delle spese del doppio grado, condannandosi la società (soccombente sulle domande di maggior contenuto sostanziale, quali indubitabilmente quelle ex art. 18 L. 300/1970) alla rifusione degli ulteriori due terzi, liquidati come in dispositivo.

Diversamente deve disporsi solo per le spese di CTU (svolte nei due gradi di giudizio e liquidate come nel provvedimento del Tribunale quanto alla perizia svolta in primo grado e come in separato decreto quanto quella disposta da questo collegio), che devono essere poste integralmente a carico della lavoratrice, soccombente sulle domande cui le indagini peritali erano finalizzate.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente decidendo, ogni altra domanda ed eccezione disattesa, in parziale riforma della sentenza impugnata, annulla il licenziamento di cui è causa e condanna la società appellante a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a risarcirle il danno nella misura massima di legge di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorato il capitale dovuto di rivalutazione monetaria e interessi legali, dalle singole scadenze al saldo.

Condanna la società alla regolarizzazione della posizione contributiva della lavoratrice.

Respinge ogni altra domanda proposta da contro I

Dichiara compensate per un terzo le spese del doppio grado e condanna a rifondere a i residui due terzi, che in tale percentuale liquida in € 12.568,00 (di cui € 7.190,67 riferiti al primo grado di giudizio e il residuo alla presente fase) per compenso di avvocato ex DM 55/2014, oltre rimborso forfettario, IVA e CAP come per legge.

Pone definitivamente a carico della lavoratrice le spese delle CTU, liquidate quella di primo grado nella misura indicata nel provvedimento del Tribunale e in separato provvedimento quella svolta nella presente fase di giudizio.

Firenze, 25.1.2018

Il Presidente
Dott. Giovanni Bronzini

La Consigliera est.
Dott. Elisabetta Tarquini

Firmato Da: TARQUINI ELISABETTA Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 111624