



TRIBUNALE ORDINARIO di LATINA
-SEZIONE LAVORO-

Il Giudice del lavoro dott.ssa Simona Marotta ,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 13.02.2018 ,
ha emesso la seguente

ORDINANZA

ex art. 1, comma 47 e ss., L. 28 Giugno 2012 n. 92,
nella causa iscritta al n. r.g. 4624-1/2013
avente ad oggetto: *impugnativa di licenziamento*
promossa

DA

██████████ ██████████, rappresentata e difesa dall'Avv. MARCONI ALESSANDRA,
giusta comparsa di costituzione di nuovo difensore

RICORRENTE

CONTRO

██████████ S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa
dall'Avv. MASSIMO D'AMBROSIO , giusta delega in atti

RESISTENTE

E CONTRO

██████████ S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa
dall'Avv. VINCENZO CERBONE, giusta delega in atti

RESISTENTE

esaminati gli atti di causa e i relativi allegati; udite le difese orali dei procuratori delle parti; vista l'ordinanza depositata in data 24.01.2017 mediante la quale si è disposta la separazione delle domande avanzate da parte ricorrente e la prosecuzione autonoma dell'impugnativa del licenziamento nelle forme tipiche del rito speciale di cui all'art. 1, commi 47 e ss., l. 28 giugno 2012, n. 92; applicato il relativo rito;

OSSERVA

Con ricorso depositato in data 01.08.2013, la sig.ra [REDACTED] [REDACTED], quale dipendente a tempo indeterminato della società [REDACTED] S.r.l. – inquadrata nel IV livello del CCNL Terziario e servizi del commercio, con qualifica di operaia (mansione commessa) presso il punto vendita “[REDACTED]”, sito in Latina all'interno del Centro Commerciale [REDACTED] [REDACTED] – ha impugnato il licenziamento intimato da quest'ultima in data 18.02.2013 con decorrenza a partire dal 28.02.2013.

La società datrice di lavoro, nella lettera di licenziamento inviata mediante racc.ta a.r. alla lavoratrice, ha motivato il recesso unilaterale del contratto sulla base della sussistenza del c.d. giustificato motivo oggettivo, nello specifico “per la cessazione dell'attività di cui al punto vendita denominato [REDACTED] in [REDACTED]” (cfr. doc. n. 4 all.to fasc.lo ric.te).

A sostegno della domanda, la lavoratrice ha dedotto la nullità del licenziamento in quanto intimato in violazione del D. Lgs. n. 151/2001 a tutela della maternità nonché in violazione dell'art. 2112 c.c. a tutela dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda e, infine, del disposto di cui agli artt. 1 e 3 della Legge n. 604/1966.

Secondo le prospettazioni di parte ricorrente, il licenziamento non appare sorretto né da giusta causa né da giustificato motivo, non essendo possibile riscontrare alcuna cessazione di attività imprenditoriale, essendosi verificato, al contrario, un trasferimento di azienda (ricompreso nella fattispecie di cui all'art. 2112 c.c.) intercorso tra la società [REDACTED] S.r.l., in qualità di cedente, e la società [REDACTED] S.r.l.s., in qualità di cessionaria. È per tali motivi che la ricorrente ritiene di dover essere reintegrata nel suo posto di lavoro dalla presunta società cessionaria, ovvero la [REDACTED] S.r.l.s.

Entrambe le società convenute si sono costituite in giudizio e hanno contestato le ricostruzioni di parte ricorrente, chiedendo il rigetto totale delle pretese da questa avanzate.

1. Infondata è l'eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata dalla [REDACTED] s.r.l., risultando la stessa, parte necessaria nella fattispecie normativa dedotta dalla ricorrente quale società cessionaria di parte dell'azienda e/o del rapporto di lavoro. Sussiste, quindi, l'interesse di tale società alla partecipazione al giudizio anche per l'accertamento dei fatti.

2. Sulla violazione delle disposizioni a tutela della maternità previste dal D. Lgs. n. 151/2001.

Com'è noto, il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, all'art. 54 vieta il licenziamento della madre lavoratrice durante il periodo che va dalla gravidanza al compimento di un anno di età del bambino; per effetto di tale previsione, i licenziamenti intimati durante siffatto arco temporale risultano affetti da nullità, rientrando – a seguito delle modifiche attuate nel 2012 – nel campo di applicazione oggettivo della c.d. tutela reintegratoria piena, così come disciplinata dall'art. 18, comma I, L. n. 300/1970 che impone al datore di lavoro di reintegrare la lavoratrice illegittimamente licenziata, condannandolo al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (cfr. Cass., sez. lav., 1 novembre 2017, n. 475; Id., 1 dicembre 2010, n. 24349).

È altrettanto noto che il comma III dell'art. 54 prevede alcune ipotesi eccezionali nelle quali il licenziamento intimato in costanza del predetto periodo è immune dalla sanzione della nullità: nello specifico, l'ipotesi che caratterizza il caso de quo è prevista alla lettera b), secondo la quale il divieto di licenziamento non si applica nell'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta.

Come rilevato nella comparsa di risposta depositata dalla società [REDACTED] S.r.l., la circostanza della chiusura del punto vendita “[REDACTED]” di [REDACTED] – documentata dall'accordo di risoluzione del contratto di affitto di azienda con la società [REDACTED] S.r.l. (cfr. doc. n. 2 all.to fasc.lo [REDACTED] S.r.l.) – varrebbe a rendere legittimo il licenziamento intimato dalla stessa nei confronti della ricorrente, comprovando la cessazione dell'attività imprenditoriale e, pertanto, rientrando pienamente nella fattispecie di cui alla lettera b), art. 54.

Orbene, nel caso di specie, è indubbio che la ricorrente abbia diritto a vedersi riconosciuta la tutela apprestata dal D. Lgs. 151/2001 a favore delle lavoratrici madri; come si evince dalla documentazione allegata al ricorso – più precisamente dall'estratto dell'atto di nascita della figlia della ricorrente – la sig.ra [REDACTED] al momento del

licenziamento – avvenuto in data 18.02.2013, con decorrenza a partire dal 20.02.2013 – era madre di una bambina di all’incirca sei mesi (cfr. doc. n. 9 all.to. fasc.lo ric.te).

Con riferimento, invece, all’eccezione di cui all’art. 54, comma III, lettera b), si evidenzia che secondo quanto chiarito recentemente dalla Suprema Corte di Cassazione, l’eccezione in commento può ritenersi integrata solo ed esclusivamente da una cessazione dell’attività imprenditoriale che interessi la totalità dell’azienda e non solo una parte o un ramo di essa; in particolare, tale deroga “opera solo in caso di cessazione dell’intera attività aziendale, sicché, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione dell’attività di un singolo reparto dell’azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale” (cfr. Cass., sez. lav., 28 settembre 2017, n. 22720; Id., 31 luglio 2013, n. 18363).

Invero, come si evince dalle visure camerali della società █████ S.r.l. – depositate da parte ricorrente nell’udienza del 22.09.2016 – nonché da quanto affermato dalla stessa società nella lettera di licenziamento inviata alla ricorrente, l’attività aziendale della █████ S.r.l. non risulta totalmente cessata, residuando, al contrario, un ulteriore punto vendita denominato “██████████”, sito in █████, in Via Roma 66.

Aderendo, pertanto, all’orientamento della Suprema Corte citato poc’anzi, non può ritenersi applicabile al caso de quo l’eccezione di cui all’art. 54, comma III, lett. b) invocata dalla società █████ S.r.l. nella comparsa di costituzione, non essendo possibile rilevare una cessazione totale ed effettiva dell’attività di azienda.

Per effetto di ciò, il licenziamento intimato dalla █████ S.r.l. nei confronti della ricorrente quale madre di una bambina di età inferiore ad un anno deve essere considerato nullo . Tuttavia poichè parte ricorrente non ha chiesto, con l’odierno ricorso alcuna statuizione nei confronti della █████ s.r.l. (ed in stretta correlazione con la nullità del licenziamento comminato in violazione del predetto art. 54), nessuna ulteriore determinazione può essere emessa dall’odierno giudicante.

3. Sul trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c.

La ricorrente deduce che fra le società convenute si è attuato un trasferimento d’azienda ex art. 2112 c.c del punto vendita di Viale █████ █████, in presenza del quale la società cessionaria – █████ s.r.l. – deve essere condannata alla reintegrazione della stessa nel posto di lavoro precedentemente occupato, con le medesime mansioni e al conseguente risarcimento del danno.

Sul punto appare opportuno richiamare la disciplina di legge circa il trasferimento di azienda, con un indispensabile e sintetico accenno anche alla normativa comunitaria che ha imposto di rivedere la disciplina interna sul trasferimento d'azienda e alla giurisprudenza che ha interpretato le norme interne e comunitarie.

L'art. 2112 c.c. come modificato dall'art. 32 del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 stabilisce che: "Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda"

La giurisprudenza ha più volte definito il trasferimento di azienda come "qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica qualora l'entità oggetto del trasferimento conservi, successivamente allo stesso, la propria identità, da accertarsi in base al complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano la specifica operazione (tra cui, il tipo d'impresa, la cessione o meno di elementi materiali, la riassunzione o meno del personale, il trasferimento della clientela, il grado di analogia tra le attività esercitate)" (cfr. Cass., sez. lav., 7 dicembre 2017 n. 29422; Id., sez. III, 4 settembre 2012 n. 14821; Id., 7 aprile 2010, n. 8262).

Ai sensi del quinto comma dell'art. 2112 cit., il ramo d'azienda è una "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento".

Si tratta di nozione di derivazione comunitaria, come del resto l'intera disciplina del trasferimento d'azienda. Infatti, secondo la Corte di giustizia, deve intendersi per ramo d'azienda, al cui trasferimento consegue la tutela dei lavoratori che ne facciano parte, "ogni attività economica organizzata in maniera stabile che, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità" [Corte giust. U.E. 24 gennaio 2002, in causa c-51/00, Temco, e 15 dicembre 2005, c-232 e 233/04, Guney-Gorres].

La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea indica quale criterio per determinare se si sia effettivamente in presenza di un vero e proprio trasferimento di ramo d'azienda la verifica se l'operazione sia accompagnata dal trasferimento di un'entità economica unitaria da un'impresa all'altra.

In linea con i pronunciamenti della Corte di Giustizia, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha elaborato, e poi negli anni consolidato, l'orientamento secondo il quale

per la sussistenza del trasferimento d'azienda non è sufficiente che un soggetto subentri ad un altro nella titolarità di un'attività economica, essendo altresì necessario che il complesso aziendale di beni e servizi organizzato per lo svolgimento di tale attività, preesistente a tale subentro, conservi, a seguito del subentro stesso, la medesima identità (cfr. ex multis Cass. 23.7.2002 n. 10761; Cass. 7.6.2000 n. 7743).

Al fine di verificare se vi è stato trasferimento di un'entità economica che abbia conservato la sua identità, deve essere preso in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano la specifica operazione, fra le quali in particolare: il tipo di impresa o di stabilimento, la cessione o meno di elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, il valore degli elementi immateriali della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione dell'attività; con l'avvertenza che detti elementi costituiscono soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva e non possono, perciò, essere considerati isolatamente, (cfr. Cass., 8262/10).

E' stato ancora precisato, nell'individuare l'ambito di operatività del disposto dell'art. 2112 c.c., che il trasferimento d'azienda o di un ramo di essa postula soltanto che il complesso dei beni dell'imprenditore - nella sua entità obiettiva - sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio dovendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione, (cfr. Cass. 13 gennaio 2005 n. 493).

Una volta realizzatosi il trasferimento di azienda, i rapporti di lavoro preesistenti al trasferimento proseguono con il nuovo titolare senza necessità del consenso da parte dei lavoratori, con l'effetto che ogni lavoratore può far valere nei confronti del nuovo titolare i diritti maturati in precedenza ed esercitabili nei confronti del cedente.

Pertanto, ai fini della configurazione dell'operazione de qua è necessario che l'attività di azienda sia stata oggetto di una vicenda traslativa intercorsa tra un soggetto ed un altro, attuata mediante la prosecuzione di fatto e senza interruzione dell'attività imprenditoriale in capo al soggetto cessionario, trasferendo a quest'ultimo quell'insieme di elementi che costituisce il complesso organico dell'azienda.

Va quindi chiarito conclusivamente, che l'articolo 2112 c.c., nel regolare la sorte dei rapporti di lavoro in caso di trasferimento di azienda, trova applicazione in tutte le

ipotesi in cui il cedente sostituisca a sé il cessionario senza soluzione di continuità e, pertanto, sia nel caso dell'affitto iniziale (cessione) sia in caso di restituzione dell'azienda, al termine dell'affitto, da parte del cessionario all'originario cedente per cessazione del rapporto di affitto (retrocessione) con conseguente continuità nei rapporti di lavoro tra cedente e cessionario.

La sorte dei contratti di lavoro instaurati durante l'affitto del ramo d'azienda deve essere salvaguardata ai sensi dell'articolo 2112, comma 1, del Codice Civile, in ragione del quale "in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano", con riferimento, evidentemente, ai soli rapporti in corso al momento della cessione.

Alla luce delle suesposte argomentazioni deve quindi evidenziarsi come il trasferimento d'azienda, comportando un mutamento nella titolarità dell'azienda non costituisce, di per sé, autonomo e legittimo motivo di licenziamento, né per il cedente, né per il cessionario, in quanto lo stesso comporta l'automatica prosecuzione del rapporto alle dipendenze dell'azienda cessionaria la quale, per altro, risponde in solido con la cedente per tutti i crediti derivanti dal rapporto di lavoro stesso.

3.1. Tanto premesso, nel caso in esame dalla documentazione in atti emerge che la Latinafiori s.r.l in data 1/04/2008 ha stipulato con la società ██████ S.r.l. un contratto di affitto di ramo di azienda specializzato nell'attività di vendita al dettaglio, limitatamente ai generi di pelletteria, valigeria ed accessori di abbigliamento relativo al punto vendita di Viale ██████ ██████ (presso cui, pacificamente, era addetta la ricorrente) e che, in data 28/02/2013 detto contratto è stato risolto dalle parti (cfr. doc. n. 2 all.to fasc.lo ██████ srl).

Risulta parimenti dagli atti di causa che la società ██████ s.r.l., a sua volta, lo stesso 28/02/2013 ha stipulato con la società ██████ s.r.l un contratto d'affitto di azienda del medesimo punto vendita di ██████ ██████ ██████ e per lo svolgimento della medesima attività commerciale (cfr. doc. n. 3 all.to al fasc.lo ██████ srl) .

Inoltre risulta in atti che la ██████ srl in data 28/02/2013 ha rimesso in favore della ██████ srl la fattura n. 1 per la cessione dei beni usati costituenti arredo completo e gli impianti del negozio per l'importo di €60.500,00 (cfr. doc. n. 3 all.to sub fasc.lo ██████)

In sostanza la ██████ srl ha preso in affitto il complesso aziendale sito in viale ██████ ██████ all'interno del Centro Commerciale di ██████ ██████ conservando la funzionalità e l'integrità del ramo d'azienda medesimo di cui, tra l'altro, facevano parte i beni patrimoniali dettagliatamente indicati nella fattura richiamata;

Va poi chiarito che non è contestata la natura autonoma e la preesistenza dell'articolazione individuata dalla parte nel punto vendita di Viale ██████████; inoltre risulta per tabulas, e non è contestato dalla società cessionaria, che il predetto punto vendita ha conservato, a seguito del subentro stesso, la medesima identità continuando a svolgere la medesima attività di vendita al dettaglio di pelletteria, valigeria ed accessori di abbigliamento.

L'esame dei dati probatori raccolti porta dunque a ritenere realizzati, nel caso in esame, gli elementi che la giurisprudenza valorizza ai fini della configurabilità di un trasferimento di azienda, vale a dire l'identità del tipo di impresa, la cessione di elementi materiali, in particolare, degli uffici, dei beni mobili, degli strumenti di lavoro (registratore di cassa, computer), l'identità delle attività esercitate prima e dopo la cessione, l'assenza di qualsiasi sospensione dell'attività, proseguita senza soluzione il 1/03/2013 (il giorno successivo alla retrocessione dell'attività da parte della ██████████ srl). Appare evidente, pertanto, come l'avvicinarsi nell'esercizio della medesima attività commerciale ed all'interno del medesimo punto vendita da parte dapprima della ██████████ S.r.l. e poi della ██████████ S.r.l., sia dovuto all'attuazione di un'operazione di trasferimento di azienda, concordata tra le società in violazione delle tutele riconosciute ai lavoratori ex art. 2112 c.c.

3.2. Inconferente appare infine la circostanza della risoluzione del rapporto di lavoro della ricorrente in data antecedente (18.02.2013) al trasferimento d'azienda del 28/02/2013.

Sul punto si osserva, in primo luogo, che il licenziamento risulta comminato alla ricorrente per cessazione dell'attività in data 18/02/2013 ma con decorrenza dal 28/02/2013 epoca del predetto trasferimento nei confronti della ██████████ s.r.l.; in secondo luogo si osserva che secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia "Il contratto di lavoro della persona licenziata irregolarmente poco tempo prima del trasferimento deve essere considerato ancora esistente nei confronti del cessionario, anche quando il lavoratore licenziato non sia stato riassunto da quest'ultimo dopo il trasferimento d'azienda" (cfr. sentenza del 12 marzo 1998 C-319/94, Dethier Equipment SA, punto 41).

Dello stesso tenore la giurisprudenza di legittimità secondo cui "in tema di trasferimento d'azienda, l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo, in quanto meramente precario e destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro

ripristinato tra le parti originarie si trasferisce, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., in capo al cessionario, dovendosi escludere che osti a tale soluzione l'applicazione della direttiva 77/187/CE, la quale prevede - secondo l'interpretazione offerta dalla Corte di giustizia CE (cfr. sentenze 12 marzo 1998, C-319/94, 11 luglio 1985, C-105/84, e 7 febbraio 1985, C-19/83) - che i lavoratori licenziati in contrasto con la direttiva debbono essere considerati dipendenti alla data del trasferimento, senza pregiudizio per la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori. (Nella specie, la S.C., in applicazione del principio di cui alla massima, ha ritenuto che, a seguito dell'annullamento del licenziamento, sussisteva la legittimazione passiva anche del cessionario per le richieste del lavoratore relative al ripristino del rapporto di lavoro, escludendo la necessità di una pronuncia pregiudiziale della Corte di Giustizia) (cfr. Cass. lav. n. 8641 del 2010; conforme Cass. lav. n. 5507 del 2011 nonché Cass. Sez. lav. n. 4130 del 2014).

3.3. Alla luce delle suesposte considerazioni, deve quindi dichiararsi la nullità del licenziamento intimato alla sig.ra Olivieri per contrarietà alla norma imperativa di cui all'art. 2112 cc. (cfr. in tal senso, Cass., 3041/12).

La fattispecie di licenziamento in esame deve essere ricondotta alla previsione dell'art. 18 comma 1 L. 300/70, come modificato dalla L. 92/12 ed, esattamente, alla categoria di "ad altri casi di nullità previsti dalla legge"; la nullità, in questione, deriva infatti da contrarietà a norma imperativa ed è comunque dovuta a motivo illecito determinante. Invero già in base all'art. 2112 , 4 comma, c.c., il licenziamento disposto dal cedente senza giustificazione diversa dal trasferimento era considerato nullo dalla giurisprudenza, in quanto atto adottato in carenza di potere ed in violazione di una disposizione di legge che non può essere che considerata imperativa , in quanto tesa a tutelare i lavoratori dalle conseguenze negative del trasferimento (Cass. n. 2521/1998) .

La esaustività della nullità del licenziamento per contrasto con l'art. 2112 cc, porta a ritenere assorbite le doglianze prospettate dalla █████ s.r.l. c non essendo in discussione la cessazione dell'attività da parte di quest'ultima (peraltro dalla visura camerale risulta che la predetta società ha un punto vendita ancora in attività in █████) ma è comprovato come ciò sia avvenuto attraverso un'operazione riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 2112 cc.

All'accertamento dell'avvenuto trasferimento di azienda ed alla dichiarazione di nullità del licenziamento intimato dalla █████ S.r.l. in data 18/02/2013 con decorrenza dal 28/02/2013 consegue che il rapporto di lavoro della ricorrente non è mai stato risolto e

prosegue con la cessionaria █████ S.r.l. che deve essere condannata a reintegrare la suddetta lavoratrice nel posto precedentemente occupato e con la qualifica e le mansioni già attribuite.

Il destinatario dell'ordine di reintegrazione va infatti individuato nella società cessionaria secondo la giurisprudenza uniforme (Cass. sez. lav. 4130/2014; Cass. n. 5507/2011).

L'obbligo, invece, di versare l'indennità risarcitoria sorge a carico del cedente al momento del licenziamento nullo e si trasferisce al cessionario unitamente agli altri obblighi connessi al rapporto di lavoro nell'ambito, tuttavia, del regime di solidarietà delineato dall'art. 2112 , comma 2, c.c.

Pertanto, le società convenute vanno condannate, in solido tra loro, al risarcimento dei danni subiti dalla lavoratrice calcolati dal giorno del recesso sino all'effettiva reintegra commisurati all'ultima retribuzione globale di fatto mensile percepita (la quale non essendo stata indicata dalla ricorrente deve essere individuata in relazione alla qualifica di 4° livello del CCNL Commercio, depositato in atti).

Sui predetti importi sono dovuti la rivalutazione monetaria e gli interessi legali ex art. 429 c.p.c. sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza dalla maturazione al soddisfo ed oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

4. Le spese di lite - liquidate come in dispositivo in applicazione del DM n. 55/2014 con riferimento allo scaglione €26.000/€52.000 di cui alla tabella per i giudizio ordinari e sommari di cognizione innanzi al Tribunale per le cause di valore indeterminato esclusa la fase istruttoria – seguono la soccombenza e vanno poste a carico delle società convenute in solido tra loro

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni ulteriore domanda, eccezione o difesa rigettate o assorbite, così statuisce:

1. dichiara la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente in data 18.02.2013, con decorrenza dal 28.02.2013;
2. ordina alla società █████ S.r.l. – in persona del legale rappresentante pro tempore – l'immediata reintegrazione della ricorrente nel posto precedentemente occupato ;

3. condanna la società ██████ S.r.l. e la ██████ srl – in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore – al pagamento in solido tra loro, in favore della ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto mensile dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori come in motivazione ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo, come per legge;

4. condanna la società convenute in solido tra loro – in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore – a rimborsare alla ricorrente le spese processuali della presente fase che liquida in complessivi € 7.025,00 oltre spese generali IVA e CPA come per legge ed oltre al contributo unificato pari ad €225,00.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni anche in via telematica

Latina, 8 giugno 2018

Il Giudice

dott.ssa Simona Marotta