



TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO 4[^] (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Il Giudice designato dott.ssa M.Emili, alla odierna udienza ha pronunciato e pubblicato
la seguente**

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 25393 2016 RG

FRA

██████████ domiciliata elettivamente in via Portuense 708 00148 Roma
ITALIA nello studio dell'Avv. DE LUCIA EMANUELE, AIELLO FILIPPO che la
rappresentano in virtù di procura alle liti;

E

██████████ S.R.L. e ██████████ s.r.l. domiciliate elettivamente VIA DELLE ALPI
N.7 SC.A 81038 TRENTOLA DUCENTA nello studio dell'Avv. PAGLIUCA ANTONIO che
le rappresenta in virtù di procura alle liti;

Svolgimento del processo e motivi della decisione

Con ricorso ex art. 414 Cpc, depositato in data 4.7.2016, ██████████
ha convenuto in giudizio le soc. ██████████ srl e ██████████, per ottenere
la declaratoria di nullità, ovvero di inefficacia, del licenziamento
intimatole, dovendo ritenersi il rapporto mai interrotto e, per l'effetto,
l'ordine alla ██████████ quale cessionaria del ramo di azienda ex art. 2112
C.c., *“o in subordine ordinare a quest'ultima, la reintegrazione del
lavoratore nel posto di lavoro ovvero la riammissione in servizio, con
condanna al risarcimento del danno subito dalla ricorrente, stabilendo a
tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per
il calcolo del trattamento di fine rapporto, sulla base di €. 1.437,77, dal*



giorno del licenziamento sono a quello dell'effettiva reintegrazione, comunque in misura non inferiore alle cinque mensilità, ovvero con condanna in favore della ricorrente delle retribuzioni maturate dalla data di offerta delle prestazioni sino alla riammissione in servizio... in ogni caso con condanna al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.”; ha chiesto in via subordinata, l'accertamento della insussistenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo, e la declaratoria della risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento, con la condanna della [REDACTED] al pagamento della indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, di importo pari ad almeno dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, ovvero la diversa somma determinata in via equitativa; ancora, in via subordinata, operato il rinvio pregiudiziale ex art. 297 TUE alla Corgte di Giustizia dell'Unione, ovvero alla Corte Costituzionale, la questione di costituzionalità degli artt. 3 e 9 del D.Lgs. 23/2015; in via gradata la condanna della [REDACTED] al pagamento di una indennità, non soggetta a contribuzione, di importo pari a n. 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il TFR.

In ogni caso, ha chiesto la condanna delle convenute al pagamento della somma di euro 10.420,41, per differenze (di cui le somme specificate per TFR e indennità sostitutiva del preavviso, in caso di mancato accoglimento delle richieste ripristinatorie); l'accertamento della nullità della clausola limitativa dell'orario di lavoro apposta al contratto di assunzione, la condanna della [REDACTED] al pagamento della somma di euro 1.776,58, a titolo di risarcimento del danno per il periodo sino al 24 agosto 2015, o ma maggiore minore somma di giustizia. Interessi e rivalutazione come per legge.

Ha esposto di aver lavorato, presso il ristorante [REDACTED], alle dipendenze della [REDACTED], dal 12 giugno 2015 al 4 gennaio 2016, data in cui era stata licenziata; di essere stata formalmente assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con la qualifica di operaio di 5° livello CCNL Turismo, P.E. e le mansioni di addetta alla sala (aveva svolto, le mansioni di cameriera e barista) e, con orario di 20 ore settimanali, senza alcuna indicazione della collocazione oraria, quanto al giorno, alla settimana, mese ed anno (orario formalmente trasformato a 40 ore con lettera del 28.8.2015).

Ha indicato l'orario svolto (9 ore al giorno per 6 giorni a settimana) sempre variabile (come indicato nel prospetto) e denunciato la nullità della



clausola del *part-time*, in quanto non specificava la collocazione temporale, e che non era stata posta in grado di conoscere con precisione quando tenersi a disposizione del datore e come gestire il tempo libero, subendo pregiudizi sa relativamente alle relazioni sociali, quanto alla possibilità di reperire nuovi lavori.

Quanto al licenziamento ha lamentato che i Sigg. [REDACTED] e [REDACTED] (socio amministratore e socio della [REDACTED]) le avevano proposto in data 9.12.2015 di trasformare l'orario in *part-time* verticale a 20 ore a settimana, lavorando solo tre giorni a settimana (sabato domenica e terzo giorno variabile) come da trascrizione della registrazione riportata in ricorso, e che, in data 13.12.2015, aveva risposto di non essere disponibile ad accettare tale proposta, in quanto per avere la stessa retribuzione avrebbe dovuto trovare altro lavoro *part-time*; che, nel corso del colloquio, il [REDACTED] le aveva comunicato che, diversamente, il rapporto si sarebbe interrotto; che aveva successivamente (in data 22.12.2015) confermato la propria indisponibilità, ed il [REDACTED] aveva confermato l'avvertimento la mancata accettazione avrebbe comportato la perdita del posto di lavoro e, in data 4.1.2016, sempre presso il ristorante, il [REDACTED] l'aveva licenziata a causa del suo rifiuto di accettare il lavoro a tempo parziale con lettera consegnata in pari data, per giustificato motivo oggettivo [*"... a seguito della notevole contrazione del nostro esercizio commerciale e non essendo possibile avvalersi della Sua prestazione... Il suo rapporto di lavoro si intenderà cessato ad ogni effetto di legge al termine del periodo di preavviso di 20 giorni di calendario pertanto il Suo ultimo giorno lavorativo sarà il 20/01/2016"* v. doc. 5, all. ric.].

Era chiaro il motivo del licenziamento e in ogni caso, non era stata effettuata alcuna scelta dei dipendenti da licenziare, esistendo ulteriori dipendenti con la sua stessa anzianità ed uno con anzianità inferiore.

Ha poi allegato che in data 28.4.2016 la [REDACTED] aveva ceduto l'azienda con decorrenza 2.5.2016 alle [REDACTED] della quale era socia, ex art. 2112 C.c.

Ha quindi rivendicato le differenze retributive con quanto percepito, non proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato, ed esattamente a titolo di differenza anche sulle mensilità aggiuntive, ferie e permessi non goduti, straordinario, malattia nei mesi di dicembre 2015 e gennaio 2016, TFR e preavviso.



Ha infine argomentato in diritto e concluso nei sensi sopra precisati.

Le società convenute [REDACTED] srl e [REDACTED] srl si sono costituite con unica memoria di costituzione, resistendo alle pretese della ricorrente, eccependo la nullità del ricorso, la validità della clausola del *part-time*, la legittimità del recesso.

Hanno anche rappresentato la ricorrenza di fatti rilevanti (assenza a visita di controllo) che erano stati appresi successivamente al recesso.

Alla odierna udienza, esperito senza esito il tentativo di conciliazione, il processo è stato istruito e quindi deciso, a seguito di concessione di termine per lo scambio di note dall'odierno giudicante in sostituzione, per l'udienza, del giudice originariamente designato.

Il ricorso non è nullo (eccezione sollevata con riferimento quantomeno alla domanda di differenze per mancato supporto dei conteggi analitici). Le norme contenute nelle disposizioni processuali, in effetti, impongono al giudicante una pronuncia di tal natura, qualora anche dall'esame complessivo dell'atto introduttivo l'oggetto della domanda non risulti determinato. Alla stregua di tale condivisibile indirizzo giurisprudenziale (v. le risalenti Cass.S.L. n. 12227 del 2.12.98, S.U. n. 6140/93 nonché S.L. n. 1047 del 13.2.90, fra le altre) nella fattispecie, non può darsi luogo alla declaratoria invocata dalla resistente, atteso il contenuto del ricorso e la possibilità di addivenire alla precisazione della domanda giudiziale, che permette di individuare il *thema decidendum*, potendosi ritenere assolto l'obbligo di determinazione della domanda e dell'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sulla quale si fonda (art. 414 nn. 3 e 4) e rispettato il pieno esercizio di difesa, idoneo ad assicurare anche per quanto riguarda il regime delle preclusioni e decadenze, parità di trattamento all'attore ed al convenuto¹.

I conteggi delle spettanze, infatti, sono stati allegati (v. fasc. ric.) ed in questi sono indicati gli importi spettanti (minimo Tabellare corrispondente a quello delle b.p. in atti) ed effettivamente percepiti (sempre risultanti in b.p. come retr. ordinaria), mentre la parte convenuta si limita ad avanzare una contestazione del tutto generica sugli elaborati, salvo poi dedurre che,

¹ “allorché l'attore abbia indicato il periodo di attività lavorativa, l'orario di lavoro, l'inquadramento ricevuto ed abbia altresì specificato la somma complessivamente pretesa e i titoli in base ai quali vengono richieste le spettanze, rimanendo irrilevante la mancata formulazione di conteggi analitici o la mancata notificazione, con il ricorso, del conteggio prodotto dal lavoratore” Cassazione Sezione Lavoro n. 17122 del 10 luglio 2013, Pres. Stile, Rel. Tria



in ogni caso, la ricorrente aveva percepito tutto quanto dovuto sia nel periodo del *part-time* che successivamente, come da buste paga depositate (laddove era evidenziato che l'orario era del tutto diverso da quello allegato nonché che era stata retribuita per le mensilità aggiuntive, ultimi 4 gg di lavoro, TFR, e che le ferie godute le erano state regolarmente retribuite).

E' chiaro quindi che il contenuto della memoria di parte convenuta evidenzia anche l'insussistenza di un *vulnus* al suo diritto di difesa.

La domanda di differenze, tuttavia, suppone la prova della consistenza del rapporto sì come allegato e quindi si pone un problema diverso che attiene alla prova dei relativi fatti costitutivi, il cui onere è a carico di parte ricorrente mentre la contestazione generica dei conteggi non può avere le conseguenze invocate dalla parte ricorrente nelle ultime note, poiché si pone su un diverso piano rispetto alla negazione del titolo degli emolumenti pretesi.

Quanto alla clausola del *part-time*, inoltre, si osserva che l'art. 69 del CCNL applicato, rubricato "Instaurazione del rapporto" recita: *"L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati: - il periodo di prova per i nuovi assunti; - la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità; - il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa; - la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno; - tutte le altre condizioni di impiego."*

Secondo quanto statuito con l'art. 5, del D.Lgs. n. 81/2015, , rubricato "Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale", tuttavia: *"1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.*

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite."



Le doglianze di parte ricorrente quindi dovranno essere vagliate in relazione anche alla contestazione di parte convenuta, ed in specie, alla allegazione della circostanza secondo la quale il contratto di assunzione aveva previsto la distribuzione in turni antimeridiani o pomeridiani *“stabiliti dalla società e comunicati dalla Direzione con congruo preavviso”* (v. contratto agli atti).

Relativamente al licenziamento inoltre, chiarita l'utilizzabilità delle registrazioni prodotte da parte ricorrente², deve premettersi che la domanda principale di nullità sebbene proposta in relazione alla norma di cui all'art. 8 comma 1 del D.Lgs. 81/2015³ viene sostanzialmente ricondotta al fatto che la convenuta ██████████, consapevole di non poter motivare con il rifiuto della proposta di passaggio all'orario *part-time*, aveva deciso di addurre diversa giustificazione (un insussistente giustificato motivo oggettivo), nonché all'arbitrarietà dello stesso (in quanto fondato sui un motivo diverso da quello reale). Unico motivo quindi doveva essere individuato nella reazione al rifiuto della lavoratrice di accettare la proposta di ulteriore trasformazione oraria in *part-time*, anche in considerazione della mancata specificazione della articolazione oraria.

Ciò si evince indubbiamente dalla lettura complessiva, sul punto, dell'atto introduttivo.

In proposito, invero, la parte convenuta sostiene che il licenziamento ritorsivo e quindi intimato a seguito di un comportamento del lavoratore sgradito al datore di lavoro, non rientrerebbe nelle ipotesi di nullità, ma tale argomentazione appare superabile in quanto la giurisprudenza di legittimità ha da sempre equiparato tale licenziamento a quello discriminatorio, costituendo la *“arbitraria”* ed ingiusta reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore (sempre che il lavoratore ne abbia fornito la prova anche per presunzioni)⁴.

² La registrazione fonografica di un colloquio tra presenti, rientrando nel "genus" delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 cod. civ., ha natura di prova ammissibile nel processo civile, sicchè la sua effettuazione, operata dal lavoratore ed avente ad oggetto un colloquio con il proprio datore di lavoro, non integra illecito disciplinare. Né tale condotta, comunque scriminata ex art. 51 cod. pen., in quanto esercizio del diritto di difesa, la cui esplicazione non è limitata alla sede processuale, può ritenersi lesiva del rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro, che concerne esclusivamente l'affidamento di quest'ultimo sulle capacità del dipendente di adempimento dell'obbligazione lavorativa. Cass., SL; sent. n. 27424/2014, conf., SL, sent. 11322/2018

³ secondo cui: *“1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.”*

⁴ così Cass. n. 24648/2015



Deve soccorrere, di poi, anche l'assenza di prova del motivo oggettivo assunto al fondamento del recesso, sempre secondo la SC⁵, in quanto affinché il licenziamento sia ritenuto ritorsivo, è necessario anche che il motivo illecito sia stato l'unico determinant⁶ e ciò vuol dire che deve essere l'unica causa determinante il licenziamento e che, laddove con il motivo illecito, concorra quello lecito non ci può essere ritorsione, nel senso che se il datore da prova della sussistenza di un g.m.o. (o di una giusta causa) non potrà accogliere la domanda fondata sulla ritorsione⁷.

Ciò premesso osserva il Giudicante che alla stregua delle emergenze processuali, lette nella cornice delineata dalle allegazioni contenute negli atti introduttivi, il ricorso debba considerarsi solo parzialmente fondato, ed in particolare solo quanto alla rivendicazione afferente la nullità del licenziamento.

Va, infatti, precisato quanto alle domande di differenze e risarcimento, che nessuna idonea prova può dirsi acquisita né quanto alla consistenza oraria della prestazione della ricorrente, né quanto al diritto al risarcimento del danno, atteso il chiaro tenore del contratto di assunzione e la previsione di un congruo anticipo nella previsione dei turni (tranne un breve periodo iniziale), corroborata dalle testimonianze acquisite, attesa la previsione normativa *ratione temporis* applicabile, sopra richiamata.

Non può, in altri termini, dirsi utilmente raggiunta la prova quanto all'orario (supplementare/straordinario) eccedente quello considerato e retribuito in busta paga, per come allegato dalla ██████████, atteso che il teste cha ha confermato la griglia contenuta nel relativo capitolo del ricorso (████████), ha fatto riferimento a circostanze sostanzialmente apprese *de relato actoris* e quindi con valenza pressoché nulla, mentre la prova dell'orario ulteriore e/o straordinario deve considerarsi particolarmente rigorosa⁸.

Nel dare atto delle testimonianze raccolte in giudizio, invero, va considerato che il teste ██████████ (ex fidanzato della ricorrente), si è riferito all'orario indicato nel cap. 6 del ricorso, nonché slla variazione settimanale (nonché che l'orario era stato comunicato il giorno prima, ma solo nel primo periodo mentre, al contrario, successivamente, era stato comunicato

⁵ v. Cass. sent. n. 4883/2018

⁶ cfr. Cass. Sez. L. n.18223/2010

⁷ Cassazione n.6501/13

⁸ da ultimo v. Cass. n. 16150/2018



con cadenza settimanale, cap. 8, lett. b), ma ha anche affermato che la ricorrente aveva cercato un altro lavoro *part-time* senza tuttavia riuscirci; che corrispondeva a verità che al ristorante, in data 22.12.2015, la ricorrente aveva ribadito la propria indisponibilità a passare al *part-time* e richiesto una specificazione della collocazione oraria nonché che nel corso del colloquio il [REDACTED] le aveva ribadito la necessità di tale passaggio per il lavoro del sabato, la domenica ed un terzo giorno variabile (capp. 15 e 16 ric.); lo stesso ha da ultimo confermato anche che la ricorrente non aveva più lavorato dal 5 gennaio 2016 (cap. e della memoria).

Il Teste [REDACTED] (seppure dipendente, quale cuoco, della [REDACTED] sino al 5 agosto 2015) ha invece dichiarato di non saper confermare gli orari di cui al cap. 6 del ricorso (il teste iniziava la sua prestazione lavorativa alle ore 8,30 sino alle 15,30/16,00 e di aver effettuato anche nei giorni di attività anche 10 ore al giorno), pur avendo visto la ricorrente sia quanto prendeva servizio sia all'ora in cui andava via, fare le pulizie della sala o della macchinetta del caffè (ma non sa essere più preciso).

La stabilizzazione dei turni settimanali, dopo la prima settimana, viene di poi confermata anche dal teste [REDACTED] (dipendente della [REDACTED], come cuoco dalla fine di agosto 2015), il quale ha anche aggiunto di aver conosciuto la ricorrente che, dall'inizio del 2016, non lavorava più nel ristorante (*“Mi ricordo che dopo Natale si era messa in malattia”*) e di non ricordare gli orari precisi dei turni; lo stesso ha poi dichiarato, sempre quanto ai turni ed agli orari di lavoro della ricorrente (cap. 6 ric.), che il ristorante chiudeva alle 21,30, che per quanto riferito dai colleghi chi aveva iniziato la mattina veniva sostituito da chi iniziava a lavorare il pomeriggio con passaggio di consegne e che se qualcuno lavorava oltre l'orario veniva retribuito per tale orario in più (che sa, per averne parlato coi colleghi, che ciò era accaduto anche alla ricorrente); che era stato proposto anche alla [REDACTED] di passare al *part-time* e che tale dipendente aveva accettato (cap. i della memoria) ma di non ricordare se ad altri era stata avanzata egual proposta; che unitamente alla ricorrente al momento del licenziamento lavoravano come camerieri o baristi altri quattro dipendenti (cap. m della memoria) ma anche che non era sicuro se i dipendenti [REDACTED] e [REDACTED] avessero un *part-time* (cap. n memoria); conferma i livelli, posizioni e mansioni indicate nel cap. p della memoria, e che la [REDACTED] era stata assunta nel dicembre 2015, per produrre direttamente i dolci (cap. q memoria); che dopo il licenziamento



Giudice che appaia fondata, come annunciato, la domanda di nullità del licenziamento, con il conseguente obbligo di ripristino in capo alla cessionaria.

Come statuito dalla S.C., infatti, *“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,”*⁹.

Orbene il licenziamento di che trattasi è stato intimato in quanto: *“... a seguito della notevole contrazione dell'attività nel nostro esercizio e non essendo possibile avvalersi della Sua opera in altro settore aziendale”* (v. lett. del 4.1.2016 agli atti) con preavviso di gg 20 (ultimo giorno lavorativo 20.01.2016).

Risulta agli atti (v. licenza nella visura agli atti e testimonianza Palmiero) che la Synbiomare ha iniziato la sua attività del giugno 2015 e che nell'agosto ha trasformato il contratto della ricorrente *full-time*; risulta poi che la ricorrente non era l'unica cameriera (v. dep teste Mitidieri e atti introduttivi) ed il fatto appare incontestato anche se, quanto ai colleghi della ricorrente, la Synbiomare adduce che gli stessi non erano comparabili, per la diversa professionalità o per maggiori carichi di famiglia.

Appare tuttavia prioritaria e dirimente la verifica della effettiva esistenza della ragione giustificativa del recesso e quindi della esistenza di una forte perdita, per come addotto dalla parte convenuta (v. comparsa pag. 8) con riferimento al bilancio di esercizio.

La sussistenza di tale motivo economico e quindi di un'effettiva situazione di difficoltà – fermo restando la insindacabilità delle conseguenti scelte aziendali – è infatti posta a fondamento del recesso in questa sede censurato e pertanto si configura quale presupposto fattuale (il cui onere

⁹ Sez. 6 - L., *Ordinanza n. 5507 del 08/03/2011*; ma v. anche Cass. n. 4130/2014 secondo cui: *“Il rapporto di lavoro del lavoratore, illegittimamente licenziato prima del trasferimento di azienda, continua con il cessionario dell'azienda qualora, per effetto della sentenza intervenuta tra le parti originarie del rapporto, il recesso sia stato annullato, senza che rilevi l'antiorità del recesso rispetto al trasferimento d'azienda, salva la possibilità per il cessionario, convenuto in giudizio ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., di opporre le eccezioni relative al rapporto di lavoro, alle modalità della sua cessazione o alla tutela applicabile al cedente avverso il licenziamento, a prescindere dalle difese spiegate da quest'ultimo e dalla formazione del giudicato nei suoi confronti ed in favore del lavoratore.”*



della ricorrente non era stato assunto alcun altro e che tali Joel e Fabio avevano lavorato come extra con i voucher (tale circostanza gli era stata confermata dagli stessi), come “tappabuchi”; che da quando il teste aveva cominciato a lavorare sino al gennaio 2016 da quello che aveva potuto constatare, c’era stato un periodo difficile, durante il quale avevano lavorato sotto *franchising* e sotto direttive vincolanti, mentre la situazione era migliorata col passaggio alla [REDACTED].

Il teste Palmiero (commercialista) ha dichiarato di conoscere il nominativo della ricorrente che ricorda come dipendente; ricorda altresì il teste una riunione aziendale, nel novembre 2015 circa, in cui la società aveva comunicato ai dipendenti la difficile situazione aziendale, dicendo che era stata pensata la soluzione di ridurre l’orario di lavoro per conservare tutta l’occupazione e non licenziare nessuno; dalla documentazione contabile dell’azienda, continua il teste, aveva appreso che la ricorrente aveva lavorato a tutto il 2015. Ricorda che dall’apertura la [REDACTED] aveva comunicato l’orario dopo circa 10 giorni; che la medesima società aveva, dal mese di ottobre 2015, pensato di ridurre l’orario di lavoro dei dipendenti e che verso il novembre 2015 tutti i dipendenti *full-time*, tranne uno, erano divenuti *part-time*; anzi ricorda che tutti erano già *part-time*, tranne due, e che ciò che riferisce riguardava solo i dipendenti che avevano la stessa mansione della ricorrente (anche la dipendente [REDACTED]); che un altro dipendente, di cui non ricorda il nome, era rimasto *full-time*; che la [REDACTED] aveva subito perdite per oltre 77.000,00 euro; che vi erano due ragazzi che avevano lavorato occasionalmente chiamati dalla convenuta a fronte di un estemporaneo maggior afflusso per una o due giornate. Il teste conferma, poi, le circostanze dei capp. l, m, n, o, p, q, r, e s della memoria.

Ne consegue che alla non idoneità della prova in punto di orario e di mancato congruo periodo di preavviso quanto alla comunicazione della turnazione, produce effetti sfavorevoli per la ricorrente, la cui domanda di differenze e risarcimento, va quindi rigettata.

Sul licenziamento.

Se, dunque, la domanda afferente le differenze di retribuzione e competenze aggiuntive non può essere considerata fondata (salvo, per quanto appreso per l’indennità di preavviso e TFR, direttamente collegate alle conseguenze della invalidità del recesso) ritiene, al contrario, il



probatorio sulla effettiva sussistenza incombe sulla la parte datoriale), anche per giustificare il mutamento organizzativo, avendo la [REDACTED] motivato il licenziamento proprio richiamando la esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli.

Dall'analisi di del bilancio depositato, tuttavia, considerato che la società ha iniziato la sua attività nel giugno 2015, e quindi senza un raffronto delle informazioni con precedenti storici, in primo luogo, non appare possibile fondare un giudizio in merito allo stato di salute dell'azienda e quindi verificare se il suo andamento complessivo sia o meno peggiorato rispetto alla situazione iniziale, né valutare il trend dell'evoluzione futura, mentre possono avanzarsi dubbi quanto alla idoneità probatoria di tale documento, in considerazione della incoerenza del dato degli acquisti del materiale (€ 89.864) rispetto a quello dei ricavi.

Né esistono specificazioni, di natura descrittivo-qualitativa, sul punto, nella nota integrativa successivamente depositata.

In definitiva, la documentazione richiamata dalla [REDACTED] non appare sufficiente a comprovare il presupposto richiamato a fondamento del licenziamento.

Al contrario, risulta comprovato che alla [REDACTED], in costanza di orario *full-time*, sia stata avanzata proposta di ritorno al *part-time* (verticale), in data 9 dicembre 2015, con onere di risposta in tempi brevi, e che tale proposta concerneva la prestazione per tre giorni a settimana, di cui uno non determinato e che la ricorrente ha rifiutato in data 13.12.2015, avanzando le sue riserve in ragione anche della impossibilità di integrare la retribuzione, così diminuita, con altri lavori *part-time*. La circostanza non è contestata e comunque emerge anche dalle riproduzioni fonografiche in atti mentre alcuna conferma di quanto affermato dal teste [REDACTED] (il commercialista della [REDACTED]) quanto ad una riunione in cui la azienda avrebbe comunicato ai dipendenti la difficile situazione aziendale nonché la intenzione di ridurre gli orari di lavoro (intenzione che era già maturata dall'ottobre) in quanto contraddetta, seppure indirettamente, da altra testimonianza (ci si riferisce alla testimonianza del [REDACTED] che rende poco verosimile, nella misura in cui afferma di non ricordare se la relativa proposta fosse stata avanzata oltre che alla [REDACTED] ed alla ricorrente, ad altri dipendenti, che l'azienda avesse comunicato a tutti i dipendenti la intenzione riferita dal teste [REDACTED]).



Il rifiuto della [REDACTED], di poi, è stato ribadito sempre per le medesime ragioni in data 22.12.2015 ed, in data 4.1.2016, è stata consegnata alla lavoratrice la lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (anche gli ulteriori incontri sono del medesimo tenore salvo, per l'incontro del 22.12, la presenza del [REDACTED]).

Emergono quindi, in uno con la carenza di prova quanto al motivo economico addotto, concordanti e significativi indizi sufficienti a fondare la ritorsività del licenziamento della odierna ricorrente.

La domanda afferente il preavviso ed il TFR deve considerarsi assorbita atteso il tenore della pronuncia.

Va quindi dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla [REDACTED] ed ordinata la reintegrazione della lavoratrice presso la cessionaria [REDACTED] srl¹⁰, con condanna in solido di entrambe le convenute al pagamento delle mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, oltre ai contributi previdenziali ed assistenziali.

L'obbligo di versare la indennità, sorge infatti a carico del cedente al momento del licenziamento nullo e si trasferisce al cessionario unitamente agli obblighi connessi ai rapporti di lavoro ceduti e tra cedente e cessionario vige il regime di solidarietà ex art. 2112, comma II, C.c..

La retribuzione per il calcolo del TFR è pari ad euro 1.437,77.

Le spese processuali, vanno compensate per un terzo, e per il residuo poste a carico delle convenute, parimenti in solido, come liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Ogni diversa istanza e domanda disattese: dichiara la nullità del licenziamento intimato alla [REDACTED] dalla [REDACTED] srl in data 4.1.2016 e, per l'effetto, ordina alla [REDACTED] srl di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato; condanna la [REDACTED] e la [REDACTED] in solido tra loro, al risarcimento del danno in favore della Valentinelli, mediante pagamento in suo favore di

¹⁰ il destinatario dell'ordine per giurisprudenza costante deve considerarsi il cessionario (v. Cass. civ., sez. lav., 21-02-2014, n. 4130; Cass. 8-3-2011, n. 5507; Cass. civ., sez. lav., 12-04-2010, n. 8641).



un'indennità risarcitoria pari a € 1.437,77 lordi mensili dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al soddisfo, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo; compensa per metà le spese di lite e condanna le convenute in solido tra loro, al pagamento del residuo, liquidato in complessivi euro 3.700,00 oltre oneri di legge.

Così deciso in Roma, in data 24.1.2019

Il Giudice

