

Avv. Ida D'Ascoli
Avv. Maria Rosaria Punzo
 80035 Nola (NA), Via G. Fonseca, 136
 Tel. 081 5122353 - Fax 081 3110622



TRIBUNALE DI NOLA
SEZIONE LAVORO

IL GIUDICE
 Dott.ssa Daniela Ammendola
 quale giudice del lavoro
 (art. 409 e ss. c.p.c.)

Visti gli atti del procedimento n. 5602/2013 RG proposto da ~~XXXX~~ rappresentata e difesa congiuntamente e disgiuntamente dagli avv.ti Ida D'Ascoli e Maria Rosaria Punzo nei confronti del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro p.t. e della Scuola Secondaria di I grado ~~XXXX~~, in persona del dirigente scolastico, rappresentati e difesi dal dirigente scolastico ex art. 417 bis c.p.c.: sciogliendo la riserva:

OSSERVA

Con ricorso depositato in data 17.10.2013 la ricorrente in epigrafe premetteva: di essere collaboratrice scolastica nella scuola sin dal 1991 e di aver prestato ininterrottamente servizio presso la scuola secondaria di I grado ~~XXXX~~ fino alla data di adozione dell'illegittimo provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro del 17.01.2013; che nel settembre del 2010 le veniva diagnosticato un carcinoma mammario e, conseguentemente, veniva sottoposta a mastectomia e discezione ascellare omolaterale; che è stata sottoposta a successiva chemioterapia e terapia biologica dal dicembre del 2010 all'ottobre del 2012, che è stata, pertanto, dichiarata temporaneamente inabile al servizio fino al 28.2.2012; che con nota del 12.10.2012 prot. 28.25 il dirigente scolastico della scuola secondaria di primo grado presso quale prestava servizio, premettendo che la ricorrente si era continuamente assentata per motivi di salute dall'1.09.2012 avanzava richiesta affinché fosse sottoposta a visita medica collegiale per verificarne l'inidoneità fisica; che la commissione medica di verifica di Napoli la sottoponeva a visita medica in data 7.01.2013 dichiarandola "inidonea permanentemente ed in modo assoluto al servizio come dipendente della PA ex art. 65 octies del Dlgs 165/2001"; che il dirigente scolastico con provvedimento del 17.01.2013 risolveva il rapporto di lavoro con la ricorrente.

Tutto ciò premesso, evidenziava, in diritto, che non ricorrevano le ipotesi tassative di cui al DPR 27 luglio 2011 n. 171 in cui è consentito alla PA di avviare la procedura per la l'accertamento della inidoneità psicofisica del dipendente, che in ogni caso la valutazione espressa dalla Commissione Medica di Verifica in data 7.01.2013 era erronea.

Concludeva pertanto, affinché previo accertamento anche a mezzo Ctu dell'idoneità fisica della ricorrente al lavoro, fosse dichiarato il suo diritto ad essere riammessa in servizio con decorrenza dalla data di illegittima risoluzione del rapporto di lavoro con le medesime mansioni o, in subordine, con mansioni diverse ed adeguate alla patologia da cui era affetta, con condanna delle parti convenute al pagamento della retribuzione e di ogni altro emolumento maturato dalla data di risoluzione del rapporto e fino alla riammissione in servizio. Il tutto con vittoria delle spese di lite.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, in data 20.01.2014 veniva depositata in giudizio una memoria difensiva da parte del MIUR e della Scuola secondaria di I grado ~~XXXX~~ firma del dirigente scolastico, nella quale veniva illustrata la procedura

seguita, nonché la legittimità del procedimento di risoluzione del rapporto di lavoro adottato alla luce delle risultanze dell'esame medico-legale condotto dalla Commissione medica di Verifica

Disposto il mutamento di rito ex lege 92/2012; espletata ctu medico- legale, all'udienza del 27.11.2014 il GL si riservava la decisione le cui motivazioni di seguito si illustrano.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, appare opportuno esaminare la questione relativa all'applicabilità alla presente controversia del cd. rito Formero e delle disposizioni dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori come novellato dalla legge 92/2012.

Pur nella consapevolezza dell'esistenza di orientamenti della giurisprudenza di merito difformi, ed in attesa dei pronunciamenti da parte della giurisprudenza di legittimità su tali questioni, codesto Giudicante aderisce all'orientamento favorevole all'applicabilità ai licenziamenti dei dipendenti pubblici sia delle disposizioni che regolano il cd. rito formero, sia della novellata disciplina sostanziale di cui all'art. 18 statuto dei lavoratori, introdotta dalla legge 92/2012.

La tesi favorevole alla applicazione del nuovo articolo dello Statuto dei lavoratori e della nuova procedura per l'impugnazione dei licenziamenti si fonda su tali argomentazioni: il vecchio testo dell'art. 18 non è più in vigore e non risultando neppure implicitamente, nella legge 92/2012, un suo mantenimento in vita solamente per la pubblica amministrazione, se l'applicazione della legge per i dipendenti pubblici dovesse avvenire, solo dopo i futuri interventi di armonizzazione di cui al comma 8 della legge n. 92/2012, si creerebbe un vuoto normativo riguardo alla tutela di questi lavoratori.

Giocano inoltre, a favore della applicabilità, anche il disposto dell'art. 2 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che: *I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve...* e il comma 2 dell'art. 51, sempre del d.lgs. n. 165, che recita: *La legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.* Questo rinvio alle successive modificazioni ed integrazioni viene letto come un rinvio mobile, che rende quindi possibile una diretta applicazione delle norme nuove al dipendente pubblico. Inoltre l'applicazione dell'art. 18 e del nuovo rito anche alle controversie dei lavoratori pubblici non solo deriva dal disposto del comma 2 dell'art. 51 del d.lgs. 165/2001, ma è anche coerente: *"con le opzioni di fondo della riforma perché se la finalità della nuova legge è quella di dare certezze alle parti dei rapporti di lavoro ai quali si applica l'art. 18 st. lav., non si vede perché i lavoratori e le amministrazioni pubbliche debbano essere discriminati sotto il profilo processuale."*

La giurisprudenza di merito (cfr. Tribunale di Perugia; Tribunale di Santa Maria Capua Vetere) ritiene applicabile al lavoratore pubblico sia il nuovo rito che la nuova normativa dell'art. 18, facendo leva sull'art. 51 comma 2 d.lgs. 165/2001 il quale contiene un rinvio mobile all'art. 18 Stat. Lav. e successive modificazioni ed integrazioni, sicché ogni novella della norma statutaria si rende applicabile al pubblico impiego in forza del richiamato rinvio; una diversa conclusione non appare giustificabile sulla scorta dell'art. 1 comma 8 l. 92/2012, sia perché ritenendo che detta disposizione abbia reso inapplicabile la novella dell'art. 18 Stat. Lav. ai rapporti di pubblico impiego si giungerebbe all'assurdo che non sarebbe possibile individuare il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi adottati contro i dipendenti pubblici - non pare avere agganci testuali la tesi, peraltro contraddetta dal testo dell'art. 51 d.lgs. 165/2001, della sopravvivenza in subiecta materia dell'articolo 18 Stat. Lav. ante riforma - e sia perché il citato art. 1 comma 8 l. 92/2012 ragiona di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sicché deve ritenersi (l'esigenza di armonizzazione non avendo senso altrimenti) che esso si riferisca a quei corpora normativi (st. pensi tra tutti al contratto di lavoro a tempo determinato, per il

quale l'art. 36 d.lgs. n. 165/2001 prevede una regolamentazione in parte difforme da quella di cui alla legge 368/2001) che ancora si presentavano (e si presentano) parzialmente divergenti tra il rapporto di lavoro pubblico e quello privato (tale non è l'ipotesi dell'art. 18 Sta.lav.) ed è stato dettato al precipuo fine di evitare che l'espressa qualificazione della novella del 2012 come principi e criteri regolatori del lavoro pubblico potesse essere interpretata come estensione ed applicabilità *tout court* dei primi al secondo". In altri termini l'armonizzazione di cui parla il comma 8 dell'art. 1 della legge n. 92/2012 è necessaria solo per quanto riguarda le norme in cui vi è difformità tra pubblico e privato, come appunto nel caso dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, mentre laddove non esista difformità non necessita, ovviamente, nessuna preventiva armonizzazione.

Ancora il Tribunale di Bari (ordinanza 14/01/2013), dopo aver citato la disposizione dell'art. 1 comma 7 e dell'art. 1 comma 8 della legge 92/2012 sostiene che ad una prima lettura delle disposizioni citate potrebbe sostenersi che le norme contenute nella legge n. 92/2012, sia quelle aventi ad oggetto la disciplina sostanziale del rapporto di lavoro che quelle processuali relative al nuovo procedimento per l'impugnativa del licenziamento, non dovrebbero trovare applicazione immediata al ed. lavoro pubblico contrattualizzato, in quanto per tale materia è prevista una eventuale disciplina successiva, contrattuale o/o legale, di armonizzazione. A tale opzione ermeneutica si perviene valorizzando il riferimento letterale alle "disposizioni della presente legge" senza alcuna differenziazione, con cui si apre il comma 7 succitato, che dovrebbero valere come "principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro", come precisato subito dopo dallo stesso comma. Del resto, i commi 7 e 8 dell'art. 1, l. n. 92/2012 trovano un loro precedente storico nel D. Lgs. n. 276/2003 che, da un lato, conteneva una norma di esclusione "delle pubbliche amministrazioni e del loro personale" dalle novità introdotte dallo stesso decreto (art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003) e, dall'altro, prefigurava un meccanismo di estensione graduale dei nuovi istituti al lavoro pubblico (art. 86, comma 8, D. Lgs. n. 276/2003). Invero, valorizzando la clausola di salvaguardia contenuta nel comma 7 dell'art. 1, si perviene alla conclusione che vi possono essere norme espressamente previste dalla legge 92 che si applicano immediatamente al pubblico impiego e norme modificate dalla stessa legge che si estendono a tale settore quando vi sia una legge anteriore che abbia esplicitamente esteso alla p.a. gli istituti modificati; negli altri casi opererà la norma generale del comma 7, sicché l'applicabilità delle relative norme ai rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti sarà condizionata all'adozione delle iniziative di cui al comma 8. In altri termini, l'inciso "per quanto da esse non espressamente previsto" suggerisce, in primo luogo, che vi possono essere norme espressamente previste dalla legge di riforma che sono di immediata applicazione al lavoro pubblico, ad esempio nel caso dell'art. 1, comma 32, l. n. 92/2012 che, incidendo sull'art. 70 D. Lgs. n. 276/2003, amplia la possibilità per la p.a. di far ricorso al lavoro accessorio. In secondo luogo, si deve osservare che vi sono una serie di casi in cui la riforma modifica taluni istituti la cui applicazione al pubblico impiego contrattualizzato, pur non essendo "espressamente prevista" ai sensi del citato comma 7, risulta estesa per effetto di norme estranee alla l. n. 92/2012 e preesistenti alla stessa. Ebbene, in queste ipotesi le novità della l. n. 92/2012 si applicano al lavoro pubblico proprio perché (e solo quando) esistano preesistenti disposizioni di legge che estendano espressamente al pubblico impiego gli istituti interessati dalla modifiche. Tra esse spicca l'art. 51, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 che estende l'integrale applicazione dello Statuto dei lavoratori, ed in particolare dell'art. 18, alla p.a. prescindere dal requisito dimensionale. Orbene, poiché ai sensi di tale norma (3) tutta la legge n. 300/1970 "e successive modificazioni" è applicabile alle pubbliche amministrazioni, anche in mancanza di una "espressa previsione" nella legge di riforma, il nuovo testo dell'art. 18 (che modifica il precedente) non può che trovare applicazione per i dipendenti pubblici. In altre parole, la preesistenza di una norma come l'art. 51 comporta l'estensione ai pubblici dipendenti delle modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto dall'art. 1, comma 42 della riforma. Non appare

convincente, ad avviso del Giudicante, la tesi, pur autorevolmente sostenuta, dell'applicabilità del vecchio testo dell'art. 18 alla p.a., in quanto il richiamo del citato art. 51 alla l. n. 300/1970 "e successive modificazioni ed integrazioni" è un rinvio mobile che assimila le successive modifiche apportate alle norme dello Statuto, una volta che le prime siano entrate in vigore. Né sembra persuasiva l'impostazione, altrettanto autorevolmente propugnata, della vigenza di due distinti testi normativi, uno - quello modificato dalla l. n. 92/2012 - vigente per i lavoratori privati, ed un altro - quello preesistente alla riforma - vigente per i lavoratori pubblici, sul presupposto che la riforma avrebbe comportato la sostanziale abrogazione dell'art. 51. Infatti, anche a voler prescindere dalla irragionevole contemporanea vigenza di due versioni dello stesso istituto, l'estensione dello Statuto alla p.a. si potrebbe comunque recuperare in base alla norma generale sulla privatizzazione di cui all'art. 2, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, in quanto l'art. 1, comma 7, l. n. 92/2012 fa riferimento, appunto, alla necessità di assicurare la coerenza proprio con l'art. 2, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001".

Passando all'esame del merito, con decreto n.470 del 17.01.2013 del Dirigente scolastico della Scuola secondaria di I grado ~~Orlando~~ presso la quale la ricorrente prestava servizio è stata disposta la risoluzione del rapporto di lavoro della ricorrente in quanto non idonea permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente della pa ex art. 55 del dlgs 165/2011.

L'art. 55 *octies* del d.lgs. n. 165/2001 prevede che, a fronte della accertata inidoneità psicofisica al servizio del dipendente, l'amministrazione possa, se l'inidoneità risulta permanente e assoluta, risolvere il rapporto di lavoro; se invece l'inidoneità risulta permanente ma relativa, l'amministrazione può procedere ad un eventuale demansionamento del dipendente.

La norma demanda poi ad un successivo regolamento la determinazione della procedura da adottare per la verifica della inidoneità, nonché le conseguenze da essa derivanti.

Il regolamento è stato approvato dal Consiglio dei Ministri del 7 luglio ultimo scorso e reca una disciplina che non sostituisce, ma integra, le discipline vigenti sull'accertamento della inidoneità psicofisica del pubblico dipendente, previste per altre e specifiche finalità.

La disposizione consta di dieci articoli: il primo definisce l'ambito di applicazione che è relativo al personale, anche dirigenziale, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, delle Università e le Agenzie.

L'art. 2 chiarisce che, ai fini del decreto, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa; per inidoneità psicofisica permanente relativa si intende invece lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'impossibilità permanente allo svolgimento di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

L'avvio della procedura per l'accertamento della inidoneità può essere richiesto, ma in ogni caso solamente dopo che sia stato superato il periodo di prova, dallo stesso dipendente interessato o dalla amministrazione.

L'amministrazione può avviare la procedura, tenendo conto delle norme in materia di protezione dei dati personali, a fronte di: 1) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento; 2) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio; 3) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

La procedura di accertamento consiste nella richiesta, da parte dell'amministrazione, di sottoporre il dipendente a visita, effettuata da organi medici competenti, al fine di verificare la sua idoneità al servizio; di tale richiesta deve essere data immediata comunicazione al dipendente stesso.

Qualora venga accertata la inidoneità psicofisica permanente del lavoratore, l'amministrazione, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico e previa comunicazione all'interessato, risolve il rapporto di lavoro, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Le disposizioni finali stabiliscono poi che le norme del presente regolamento, essendo attuative dell'art. 55 *octies* del d.lgs. n. 165/2001, ne condividono il carattere imperativo, e si applicano automaticamente.

Tanto precisato, la parte ricorrente ha, innanzitutto, eccepito l'impossibilità da parte del dirigente scolastico di avviare la procedura di accertamento dell'inidoneità fisica della ricorrente al lavoro non ricorrendo, nella fattispecie in esame, nessuna delle ipotesi previste dall'art. 3 comma 3 del DPR 7 LUGLIO 2011.

Invero, le parti convenute si sono difese sul punto deducendo, da un lato, che la richiesta di accertamento dell'inidoneità fisica della ricorrente era stata avanzata dal marito della ricorrente oralmente, anche egli collaboratore scolastico presso l'istituto ~~Caracciolo~~ e che, in ogni caso, la ricorrente risultava assente dal lavoro per malattia dal 25.08.2010.

Invero, il primo assunto non ha potuto trovare alcun riscontro probatorio trattandosi di circostanza indicata in maniera generica, senza allegazione di circostanze di tempo e di luogo e trattandosi in ogni caso di una richiesta irrituale, in quanto avanzata verbalmente e non direttamente dal soggetto interessato o da un suo delegato.

La richiesta di accertamento dell'idoneità fisica della ricorrente da parte della PA, sia pure nell'ambito di una cognizione sommaria che caratterizza tale fase, appare comunque legittima dal momento che l'Amministrazione ha sempre il potere-dovere di accertare l'idoneità ad effettuare la prestazione lavorativa del dipendente, ed è addirittura doveroso adibire il lavoratore affetto da patologia a mansioni compatibili con il proprio stato di salute.

Nel caso in esame, si può ritenere che il dirigente scolastico abbia legittimamente richiesto l'accertamento della idoneità fisica al lavoro della ricorrente, in ragione della prolungata assenza della stessa, che configura una situazione che lasciava ragionevolmente ritenere che ella si trovasse in condizioni fisiche tali da far presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

Nella fattispecie in esame, la parte ricorrente ha eccepito l'erroneità della valutazione effettuata dalla Commissione medica di Verifica di Napoli che ha giudicato la ricorrente inidonea a qualsiasi lavoro come dipendente della Pubblica Amministrazione.

In particolare, sulla base della documentazione medica in atti, ha dedotto che la ricorrente in quel periodo era sottoposta solo a terapia ormonale sostitutiva, che versava in buone condizioni fisiche di salute che la rendevano idonea allo svolgimento delle mansioni di collaboratrice scolastica.

Si è ritenuto, pertanto, necessario disporre consulenza tecnico medico legale.

Il Ctu, Dott. ~~Caracciolo~~, ha accertato che la ricorrente è affetta dalla seguenti infermità: esiti di carcinoma duttale infiltrante della mammella destra già trattato con mastectomia radicale, dissezione ascellare omolaterale e radio chemioterapia adiuvante, in trattamento farmacologico ormonale per os; note di poliartrosi a lieve impegno clinico funzionale in soggetto con obesità di grado medio, distiroidismo in compenso farmacologico. Nell'esaminare le ripercussioni di tali infermità sull'idoneità al servizio come dipendente della PA da parte della ricorrente ha concluso affermando che alla data del 17.01.2013 (data di adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro) dette infermità non determinavano una condizione di inidoneità assoluta e permanente al servizio come dipendente della PA.

Il Ctu ha, altresì, avuto cura di precisare che, sia da quanto anamnesticamente riferito dalla periziata, che da quanto documentato nella recente relazione oncologica dell'Istituto Pascale di Napoli del 19.06.2014, risulta che successivamente alla visita collegiale si è verificata una progressione della malattia neoplastica per comparsa di metastasi ossee, con

conseguente necessità sia di specifico trattamento chirurgico a carico del tratto dorsale del rachide che di ulteriore trattamento chemioterapico per os, tuttora in corso. Tuttavia, nonostante ciò, la ricorrente - secondo il giudizio del CTU - mostra ancora soddisfacenti condizioni generali di salute con una discreta funzionalità motoria complessiva.

Le conclusioni del CTU, non oggetto di contestazione alcuna, trovano piena giustificazione nelle patologie accertate e nella documentazione sanitaria esaminata, oltre che nell'evidenza clinica direttamente riscontrata dal perito e possono, senz'altro, essere condivise e fatte proprie dal giudicante.

Giova precisare che l'inidoneità fisica permanente ed assoluta del dipendente allo svolgimento delle mansioni per le quali è stato assunto ed alle quali è stato addetto si manifesta come un motivo oggettivo di licenziamento, indipendente dalla volontà del lavoratore.

Pertanto, alla stregua di tali considerazioni, va affermata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato alla ricorrente.

Nell'attesa di pronunciamenti dei giudici di legittimità, occorre dare conto del dibattito dottrinale il quale, pur con accenti differenti ed alcune tesi singolari, è riducibile a due filoni generali, quello che attribuisce all'aggettivo "manifesta" portata qualificativa del fatto storico complessivamente addotto a ragione del licenziamento e quello che, basandosi sul significato letterale del termine, lo identifica come connotato della prova raggiunta. Secondo questa seconda tesi, solo quando l'inesistenza del motivo oggettivo risulti immediatamente percepibile, tanto da apparire evidente, vi sarebbe diritto alla reintegra.

Invero, il contesto storico ed il tenore della riforma rendono palese l'intento del legislatore di ridurre le ipotesi di annullamento del licenziamento a casi estremi

La carenza del motivo oggettivo è da ritenersi manifesta quando la sua infondatezza risulti totale perché manca una delle componenti essenziali della fattispecie (tra cui ragionevolmente, anche il nesso causale tra il fatto ed il licenziamento): in tal modo differenziandosi dalla valutazione giuridica dei fatti (espressa con la formula della integrazione degli «estremi del predetto giustificato motivo»)

Nella fattispecie in esame, alla luce della ricostruzione in fatto operata, deve ritenersi che difetta la condizione di inidoneità assoluta e permanente all'espletamento delle mansioni sulla cui base è stato fondato il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

Quanto alle conseguenze, l'art. 18, settimo comma, l. 300/70 stabilisce che, quando l'insussistenza sia manifesta, il giudice "può" ordinare la reintegrazione. Il termine sembra riconoscere una discrezionalità che non è tuttavia ancorata dalla legge ad alcun parametro. Seguendo la lettera della legge il giudice si troverebbe, pertanto, ad operare arbitrariamente o comunque secondo criteri di valutazione del tutto soggettivi e pertanto sottratti a qualunque controllo di legittimità. Questa conseguenza è da più parti valutata come irrazionale sia di per sé sia a confronto con la disciplina del licenziamento per ragioni soggettive.

Ritiene, pertanto, questo giudicante anche in base ad orientamenti già espressi da una parte delle giurisprudenze di merito, che la formula normativa prevede una conseguenza automatica.

Da ciò deriva il diritto del ricorrente alla reintegrazione nel posto di lavoro con le mansioni in precedenza espletate ed a ricevere l'indennizzo economico che, per l'art. 18, quarto comma, l. 300/70 come novellato dalla legge 92/2012, va commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione, ma non può superare le dodici mensilità; ed attesa la data di emissione del presente provvedimento va quantificato in 11 mensilità. Su tale somma spettano gli interessi legali sulle somme di anno in anno rivalutate. Le parti resistenti, in solido, vanno condannati al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo. Pone le

spese di CtU liquidate in separato decreto a carico delle parti convenute.

PQM

Il Tribunale di Nola, in finzione di giudice del lavoro così provvede:

accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla il licenziamento intimato in data 17.01.2013 e condanna le parti convenute all'immediata reintegra della ricorrente nel posto di lavoro, nelle medesime mansioni, ed al pagamento in solido in favore della ricorrente dell'indennizzo economico ex art. 18, quarto comma, l. 300/70, pari a 11 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali sull'importo capitale da rivalutarsi anno per anno. Condanna, altresì, le parti convenute in solido al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

Condanna le parti convenute in solido al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in euro 1800,00 oltre ad Iva e Cpa come legge ed attribuzione in favore dei procuratori della parte ricorrente antistatari. Pone le spese di CtU liquidate in separato decreto a carico delle parti convenute.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni alle parti costituite
Nola 30.12.2014.

Depositato in Cancelleria

30/12/2014

Il Direttore Amministrativo

Dott. ssa: Lucia De Stefano



AGI
