

Corte d'Appello di Campobasso
Sezione civile
Sentenza n. 43 del 30 giugno 2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La CORTE DI APPELLO di CAMPOBASSO, in funzione di giudice del lavoro, in persona dei magistrati:

dott. Vincenzo Pupilella Presidente

dott. Margiolina Mastronardi consigliere

dott. Rita Pasqualina Curci consigliere rel. ed est.

ha pronunciato, all'esito dello scambio e del deposito in telematico di note scritte, ai sensi della vigente legislazione, mediante redazione di dispositivo, la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello in materia di lavoro, iscritta al n. 99/2024 R.G. Lav. promossa da:

(...) rappresentata e difesa dall'Avv. Pietro D'Adamo e dall'Avv. Ma.Pl., elettivamente domiciliata come in atti

appellante principale e appellato incidentale contro:

(...) in persona del legale rappr.te p.t., rappresentata

e difesa dall'avv. Vi.No., elettivamente domiciliata come in atti appellata

principale e appellante incidentale

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con sentenza del 16.01.2024, il Tribunale di Larino, in composizione monocratica e

in funzione

di Giudice del Lavoro, ha accolto il ricorso proposto da (...) e, accertata l'illegittimità del licenziamento intimato dalla (...) (d'ora in avanti anche (...)), dichiarava estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento (14 ottobre 2022), condannando la datrice di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, nella misura di tre mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (euro 1.571,32), oltre interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo, nonché al pagamento delle spese di lite. 1.1. La ricorrente aveva esposto di essere stata assunta dalla (...)

convenuta in data 30 marzo 2020 con qualifica di inserviente e inquadramento nel livello C1 del CCNL di riferimento e che il 4 ottobre 2022 era stata sottoposta, su disposizione del GIP del Tribunale di Larino, alla misura cautelare della interdizione per sei mesi dall'esercizio dell'attività lavorativa, in quanto sottoposta ad indagini per reati connessi all'utilizzo di mezzi di contenzione nei confronti degli anziani presenti presso la casa di riposo e all'abusivo esercizio di prestazioni infermieristiche. Aveva precisato che da tale data, per effetto della menzionata misura cautelare, non aveva più prestato attività lavorativa, non avendo la possibilità di recarsi presso la struttura della (...) e che con lettera datata 14 ottobre 2022 le era stato intimato licenziamento per "giustificato motivo soggettivo", licenziamento che ella aveva impugnato con raccomandata a/r e PEC inviata il 3/5 dicembre 2022.

Aveva aggiunto che con ordinanza del 4 novembre 2022, il Tribunale del riesame di Campobasso aveva dichiarato nulla la misura interdittiva adottata dal GIP del Tribunale di Larino e che le indagini preliminari erano state concluse, non avendo, tuttavia, il P.M. ancora formulato richiesta di rinvio a giudizio ovvero di archiviazione.

Aveva, infine, affermato di aver appreso dagli organi di stampa che la (...) avrebbe affidato in gestione a terzi la Casa di riposo per anziani.

1.2 A sostegno dell'azionata pretesa, aveva dedotto che il licenziamento era affetto da nullità in quanto posto in essere in frode alla legge, ex art. 1344 c.c. Il recesso, infatti, benché qualificato da parte datoriale come licenziamento per giustificato motivo soggettivo per assenze ingiustificate, sarebbe stato intimato con l'intento di

liberarsi dei dipendenti che risultavano di intralcio al progetto di esternalizzazione del servizio e di eludere le regole del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la cui applicazione avrebbe comportato, in ipotesi di successiva impugnazione, un controllo sull'operato della stessa (...) soprattutto in ordine alle nuove assunzioni, sicuramente più vantaggiose in ragione dell'operatività di una diversa disciplina (contratto a tutele crescenti).

Tale ipotesi sarebbe pacificamente riconducibile "agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge " per i quali l'art. 2, commi 1 e 2, D. Lgs 23/2015 prevede la tutela reintegratoria piena e il risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

In via subordinata, eccepiva il mancato rispetto del procedimento disciplinare previsto dall'art. 7, L. 300/1970, per violazione delle regole procedurali poste a garanzia del diritto di difesa del lavoratore, invocando, pertanto, la tutela apprestata dall'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 23/2015 e, in via ulteriormente subordinata, l'insussistenza del giustificato motivo soggettivo, con conseguente applicazione del comma 1, art. 3, D. Lgs 23/2015, ovvero la tutela risarcitoria cd. debole di cui all'art. 4 del D. Lgs. 23/2015, per assenza del procedimento disciplinare previsto dall'art. 7, L. 300/1970. Chiedeva, infine, che, ove fosse accertato il difetto delle dimensioni occupazionali previste dal comma 8 dell'art. 18 L. 300/1970, trovasse applicazione l'art. 9 D. Lgs. 23/2015, con conseguente condanna dell'impresa convenuta, in alternativa alla riassunzione del lavoratore, alla corresponsione di un'indennità corrispondente a sei mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

1.3. Si era costituita in giudizio la (...) deducendo che la ricorrente

aveva fornito una ricostruzione errata dei fatti al riguardo, in particolare, esponendo che:

- in data 04.10.2022 personale della Guardia di Finanza di Larino aveva contattato il consigliere della (...) Dr. (...) per comunicargli l'imminente notifica di atti interdittivi dal lavoro destinati agli operatori della (...), i quali non avrebbero, perciò, potuto espletare la propria attività lavorativa, sollecitando, pertanto, l'adozione da parte della medesima (...) di provvedimenti atti a tutelare gli ospiti della casa di riposo;

- i provvedimenti avevano riguardato 9 lavoratori (di cui 1 in malattia) su un totale di 12 dipendenti della (...) e che pertanto rimanevano operativi un cuoco, un aiuto cuoco e un'operatrice sociosanitaria (OSS), a cui se ne aggiungeva un'altra, assunta da poco in sostituzione dell'operatrice assente per malattia;
- tale situazione metteva a rischio il servizio offerto agli anziani con possibili ripercussioni sulla loro incolumità e sicurezza, ragion per cui si procedeva all'assunzione di due OSS lo stesso giorno (04 ottobre 2022), di altri tre il 5 ottobre, e di un altro ancora il 6 ottobre, al fine di rimediare alla situazione determinatasi a causa degli OSS interdetti;
- l'inserimento di nuovi dipendenti, molti dei quali privi di esperienza, senza la direzione dell'assistente sociale, che si era tentato invano di reperire presso le agenzie di lavoro, aveva ingenerato una situazione ingovernabile e drammatica nella gestione degli anziani, causando le dimissioni di molti ospiti, e inducendo, infine, alla determinazione di trasferire presso altre strutture gli ultimi ospiti rimasti;
- dopo i licenziamenti e le dimissioni degli ospiti, con l'uscita dell'ultimo ospite e la scadenza dei contratti a termine del personale assunto in sostituzione, le attività della (...) venivano sospese in data 26.10.2022;
- ogni tentativo di riapertura della struttura era fallito per assenza di nuovi ingressi di ospiti, resi difficili per via del danno di immagine subito dalla (...) a seguito delle notizie apparse sui quotidiani locali e relative alle indagini di PG.

1.4. Nel merito, sulla contestazione della ricorrente circa la legittimità del licenziamento per essere lo stesso stato intimato per giustificato motivo soggettivo ma in violazione delle norme in materia disciplinare, premesso che la lavoratrice era stata destinataria di un provvedimento emesso dal GIP di Larino interdittivo "dall'esercizio della professione sanitaria per 6 mesi", si deduceva che sebbene nell'oggetto della lettera di recesso si facesse riferimento ad un "Licenziamento per giustificato motivo soggettivo", in realtà nel testo della comunicazione si appalesava che alla base del provvedimento vi era un giustificato motivo oggettivo chiaramente espresso. Sarebbe stato, dunque, possibile per la dipendente individuare la ragione fondamentale del suo licenziamento, che consisteva nell'impossibilità per l'azienda di utilizzarla, stante la disposta misura interdittiva, nella notevole durata dell'interdizione (6 mesi potenzialmente prorogabili dall'A.G.) nonché nella necessità, a causa delle modeste dimensioni della (...) e della sua organizzazione aziendale, di

fronteggiare l'assenza della ricorrente e dei colleghi della stessa mediante nuove assunzioni. Nella comunicazione del licenziamento non sarebbero stati, infatti, contestati i fatti oggetto di indagine giudiziaria quali mancanze della lavoratrice, poiché la (...) stante l'impossibilità di verificare i fatti addebitati ai suoi dipendenti, aveva deciso di lasciare alla magistratura penale il compito di verificarne la sussistenza. Sarebbe stata, inoltre, irrilevante, in tale contesto, la circostanza per cui nel novembre 2022 era stata revocata la misura interdittiva, poiché l'assenza della lavoratrice (nonostante il limitato periodo di tempo intercorso tra l'inizio dell'interdizione della stessa e la data del licenziamento) era intollerabile in relazione alle limitate dimensioni della organizzazione aziendale.

Si era, infine, evidenziata l'inapplicabilità, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 23/2015, della invocata tutela di cui l'art. 3, comma 2 del D.Lgs 23/2015, poiché alla data del licenziamento risultavano occupati un numero di dipendenti inferiore a quindici (effettuando tutti i lavoratori ore di lavoro parziale che sommate davano una consistenza di 6,34 dipendenti), che, essendo venuto meno un presupposto indispensabile contrattualmente previsto per la ricevibilità della prestazione lavorativa, non ricorreva nello specifico neanche l'applicabilità dell'art. 3 co 1 del D. Lgs 23/2015, né quella di cui all'art. 4 e che, comunque, anche ove si fosse ravvisata l'applicabilità di tali disposizioni, la sanzione sarebbe dovuta essere ridotta ai sensi del citato art. 9. 1.5. All'esito del giudizio, il Tribunale riteneva illegittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo poiché intimato in spregio ai presupposti di cui all'art. 3 L. 604/1966, che richiede il verificarsi di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro e ciò in quanto l'astensione dalla prestazione lavorativa non era addebitabile alla lavoratrice, la quale, a partire dal 4 ottobre 2022, non si era più potuto recare sul posto di lavoro. Osservava che le ragioni dell'astensione dall'attività lavorativa erano ben note alla (...) in quanto risultanti già dalla lettera di licenziamento, con la conseguenza che si palesava contraddittoria l'attribuzione del carattere ingiustificato all'assenza del lavoratore. Inoltre, l'astensione era solo temporanea e la misura applicata era stata dichiarata nulla dal Tribunale del riesame di Campobasso a distanza di 30 giorni dalla sua esecuzione. Applicava, perciò, la tutela di cui al primo comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015.

2. Avverso la sentenza ha proposto appello Parte_2 che, con il primo motivo, denuncia "Violazione dell'art. 3, L. 604/1966 e dell'art. 2119 cod. civ.", per avere il Tribunale, pur correttamente qualificando il recesso quale licenziamento per

giustificato motivo soggettivo (dunque ontologicamente disciplinare), omesso di sanzionare il mancato rispetto da parte del datore di lavoro del procedimento disciplinare previsto dall'art. 7 L. 300/1970, valutando la illegittimità del licenziamento solo sotto il profilo del merito, considerando che le assenze potevano intendersi giustificabili.

Con il secondo motivo l'appellante si duole del fatto che il giudice del lavoro avrebbe erroneamente ritenuto applicabile al caso di specie il mero risarcimento del danno e, dunque, il comma 1 dell'art. 3 D.L.vo 23/2015, anziché la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro di cui al comma 2 dello stesso articolo, dal momento che era stata fornita la prova della insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Conclude chiedendo alla Corte di "ordinare alla (...) la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannare la (...) medesima al risarcimento del danno stabilito in un'indennità commisurata all'ultima retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto - di euro 1.571,32 - dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre interessi e rivalutazione monetaria;

IN VIA SUBORDINATA

3. ordinare alla (...) la reintegrazione del ricorrente

nel posto di lavoro e condannare la (...) medesima al pagamento di una indennità risarcitoria, commisurata alla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - che è pari ad euro 1.571,32 - corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque nella misura non inferiore a dodici mensilità", con vittoria di spese.

In via istruttoria, l'appellante reitera la richiesta di prova orale già articolata nel giudizio di primo grado.

2.1. All'appello resiste la (...) reiterando le difese già espresse in primo grado, e propone appello incidentale, deducendo violazione e falsa applicazione dell'art. 1463 cc ed art. 1464 cc.

Ribadisce la (...) che il licenziamento de quo sarebbe stato intimato per impossibilità della prestazione ex artt. 1463 e/o 1464 cc. precisando, in particolare, che la giurisprudenza di legittimità richiamata dallo stesso GL evidenzia la necessità di una

valutazione ex ante delle oggettive esigenze dell'impresa alle quali, ai sensi dell'art. 1464 c.c., deve essere parametrata la persistenza o meno di un interesse rilevante del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni, in ipotesi di assenza dal lavoro per carcerazione preventiva. La valutazione preventiva, indicata come necessaria dalla Corte di Cassazione, avrebbe dovuto condurre a conclusioni diametralmente opposte rispetto a quelle cui è pervenuto il Tribunale di Larino e, cioè, ad accertare che nel caso di specie ricorreva una tipica ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, ricorrendo tutti i parametri richiesti a tal fine dalla richiamata giurisprudenza. Sarebbe stato, inoltre, evidente, nonostante l'uso, nella intestazione della missiva di licenziamento e nel corpo della stessa, della espressione "giustificato motivo soggettivo", che la (...) aveva in realtà inteso intimare un recesso per giustificato motivo oggettivo. Del resto nella lettera di cui trattasi non vi sarebbe accenno alcuno alla intenzione di sanzionare la lavoratrice e, dunque, di irrogare un licenziamento disciplinare. La lettera, quindi, avrebbe consentito alla dipendente di individuare la ragione fondamentale del recesso, la quale era connessa non alle condotte di maltrattamenti tenute in danno degli ospiti della struttura, di cui la (...) non aveva all'epoca conoscenza, quanto alla impossibilità della stessa di utilizzare la lavoratrice, stante la notevole durata della interdizione, perfino prorogabile dalla (...) e alla necessità di fronteggiare le assenze con l'assunzione di nuovo personale. Il licenziamento sarebbe stato, dunque, intimato per impossibilità della prestazione, ai sensi degli artt. 1463 e/o 1464 c.c., potendo, comunque, il giudice, secondo l'insegnamento della Suprema Corte, riqualificare il licenziamento intimato per giustificato motivo soggettivo in licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Irrilevante sarebbe, inoltre, la circostanza della revoca della misura interdittiva a novembre del 2022, atteso che la stessa alla data del licenziamento non sarebbe stata preventivabile, come pure non sarebbe stata prevedibile la chiusura fin dal 26.10.2022 della casa di riposo. Si esclude, inoltre, la configurabilità di un obbligo di repechage a carico della (...) stante la particolare organizzazione del lavoro nella casa di riposo che avrebbe reso impossibile l'impiego della lavoratrice in altre e diverse mansioni.

Conclude spiegando le seguenti conclusioni "in via principale:

a) dichiarare inammissibile e comunque rigettare, perché destituito di fondamento giuridico e fattuale, l'appello proposto dal sig. (...) avverso la sentenza n. 51/2024 del Tribunale di Larino - Sez. Lavoro;

b) in accoglimento dell'appello incidentale, accertare e dichiarare - in riforma dell'impugnata sentenza - la legittimità del recesso intimato al ricorrente per impossibilità sopravvenuta della prestazione, con ogni conseguenza di legge;

- in via subordinata, nella denegata e non creduta ipotesi che sia affermata l'inefficacia, illegittimità e/o invalidità del licenziamento, accertare e dichiarare l'applicabilità della tutela obbligatoria e provvedere ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 23/2015 o, in via ulteriormente subordinata, ai sensi dell'art. 3 co. 1 del D.lgs. 23/2015 con ogni conseguenza di legge;

- con condanna alle spese di lite del doppio grado di giudizio".

2.2. Acquisite le note scritte depositate telematicamente dalle parti, che si sono riportate alle conclusioni già rassegnate, la causa era decisa come da separato dispositivo.

3. L'appello principale è infondato, meritando, invece, di essere accolto l'appello incidentale.

3.1. Ritiene il Collegio che il licenziamento intimato dalla (...) sia legittimo ai sensi dell'art. 3, seconda parte, della L. n. 604/1966, essendo sorretto da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

3.2. Dalla lettura della comunicazione del licenziamento (cfr. all. 4 del ricorso di primo grado) emerge con nettezza che, al di là del nomen iuris utilizzato nell'oggetto e nell'incipit della lettera, la (...) fa espresso riferimento, nell'accennare ad un provvedimento cautelare del Gip del Tribunale di Larino, alla "impossibilità di poterLa utilizzare per i compiti di O.S.S.", alla "interruzione per impossibilità della prestazione", alla luce del "trasferimento di numerosi ospiti presso altre cause di riposo e alla decisione, assunta dal CDA, di sospendere le attività della Casa di riposo (...)".

È, dunque, evidente che la datrice di lavoro ha manifestato chiaramente il motivo posto alla base della determinazione di recedere dal contratto di lavoro.

3.3. Va al riguardo evidenziato che secondo la Cassazione "la sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva (anche per fatti estranei al rapporto di lavoro)

non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove, in base ad un giudizio ex ante, tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza (tra cui le dimensioni dell'impresa, il tipo di organizzazione tecnico-produttiva, le mansioni del dipendente, il già maturato periodo di sua assenza, la ragionevolmente prevedibile ulteriore durata dell'impedimento, la possibilità di affidare temporaneamente ad altri le mansioni senza necessità di nuove assunzioni), non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. *repechage*; (...)

11. La riconduzione della fattispecie alla categoria generale dell'impossibilità sopravvenuta dell'obbligazione di cui agli artt. 1463 e 1464 c.c. significa che la specifica fattispecie come regolata dal CCNL applicato al rapporto configura il recesso come determinato dalla mancanza di un interesse apprezzabile all'adempimento parziale della prestazione, rimanendo la persistenza o meno di un interesse rilevante a ricevere le possibili prestazioni, in ipotesi di assenza dal lavoro per carcerazione preventiva o altra misura cautelare, da parametrare alla stregua di criteri oggettivi, riconducibili a quelli fissati nell'ultima parte dell'art. 3 della legge n. 604/1966, e cioè con riferimento alle oggettive esigenze dell'impresa, da svolgere, però, con una valutazione ex ante, e non già ex post, in cui si tenga conto delle dimensioni dell'impresa, del tipo di organizzazione tecnico-produttiva, della natura ed importanza delle mansioni del dipendente, del già maturato periodo di sua assenza, della ragionevole prevedibilità di ulteriore durata dell'impossibilità, della possibilità di affidare temporaneamente ad altri le mansioni senza necessità di nuove assunzioni e, più in generale, di ogni altra circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza (così Cass. n. 6714/2021, cit., in motivazione; cfr. anche Cass. n. 19135/2016, n. 12721/2009, n. 6803/2003);

12. La Corte territoriale si è attenuta a tali principi, in particolare alla regola per cui la sussistenza dell'impedimento va verificata al momento del recesso (Cass. n. 13662/2018); con accertamento in fatto, di cui è chiara la ratio decidendi, ha ritenuto che il protrarsi dell'assenza del dipendente, per più di un anno, fosse tale da determinare la perdita di interesse del datore di lavoro all'eventuale prestazione residua; la valutazione svolta circa l'interesse dell'imprenditore alla prestazione lavorativa, rimessa al giudice di merito, che vi ha provveduto avendo riguardo alle possibili e prevedibili capacità lavorative del prestatore e all'organizzazione

dell'azienda, non è censurabile in sede di legittimità' (così, ex multis, Cass. n. 26208/2024).

E si è ribadito che in casi come quello in esame, il repechage è escluso "per un'impossibilità intrinseca di operatività di detto istituto che richiede, invece, pur sempre una fungibilità e un'idoneità attuale lavorativa (sia pure parziale) del dipendente, sincroniche alla determinazione datoriale" (Cass. 6714/2021).

3.4. Applicando tali principi alla fattispecie in esame risulta che, avuto riguardo alle oggettive esigenze dell'impresa alla data del recesso (14.10.2022), deve ritenersi insussistente un "apprezzabile" interesse del datore di lavoro all'eventuale ulteriore prestazione lavorativa, con conseguente configurabilità di una ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione.

La (...) infatti, a seguito della applicazione della misura interdittiva da parte del GIP di Larino (cfr. Ordinanza del GIP all. n. 3 del ricorso di primo grado), ha dovuto fronteggiare un'improvvisa e duratura assenza dal lavoro (per dieci giorni alla data del recesso, con presumibile protrazione per almeno 6 mesi) di ben nove dipendenti, tra cui l'assistente sociale, rivestente anche l'incarico di direttrice, gli OO.SS. e gli inservienti, tutti lavoratori svolgenti mansioni strettamente connesse con la cura degli ospiti. Essa si è, dunque, trovata nella cogente e impellente necessità di assumere tempestivamente nuovo personale, essendo rimasti in servizio solo il cuoco e l'aiuto cuoco, per far fronte all'esigenza improcrastinabile di garantire continuità nella cura degli anziani rimasti nella struttura, dopo che diversi ospiti avevano preferito lasciarla.

3.5. Né si poteva ipotizzare, attesa l'esigua dimensione aziendale, di impiegare tutti e nove i dipendenti in altre mansioni, una volta cessata la misura cautelare.

A ciò si aggiunga che, nella stessa lettera di licenziamento, la (...) aveva dato atto della decisione del CdA di sospendere le attività della casa di riposo.

La documentazione allegata dall'appellata conferma che ad inizio ottobre erano stati assunti nove nuovi lavoratori, quasi tutti OSS, il cui rapporto di lavoro è poi cessato tra il 31.10.2022 e il 2.11.2022 (ad eccezione per (...) che ha lavorato solo due

giorni) e che comunque a dicembre era rimasta al lavoro solo (...), aiuto cuoco (cfr. All. n. 11 della memoria di costituzione in primo grado).

In tale quadro è, invece, priva di rilievo l'ordinanza di revoca della misura interdittiva, disposta, peraltro per motivi formali, solo il 4.11.2022 (cfr. all. 6 del ricorso di primo grado), non potendo la stessa incidere, con effetto per così dire retroattivo, sulla scelta operata dalla (...) la quale si appalesa legittima alla stregua di una valutazione ex ante effettuata alla data del licenziamento.

3.6. Da quanto esposto deriva che il licenziamento intimato dalla (...) era legittimo per la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo e che l'appello incidentale va accolto, con conseguente rigetto del ricorso presentato dinanzi al Tribunale di Larino.

Le spese del doppio grado seguono la soccombenza, non ravvisandosi ragioni per disporre, anche solo in parte, la liquidazione, e si liquidano come da dispositivo (Euro 1.800,00 per il primo grado, Euro 2.000,00 per il secondo).

Deve darsi atto che non sussistono i presupposti per la condanna dell'appellante principale al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, risultando la (...) ammessa al patrocinio a spese dello Stato (v. delibera Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Campobasso del 13.09.2024).

P.Q.M.

La Corte d'Appello di Campobasso, definitivamente pronunciando sugli appelli principale e incidentale, proposti, rispettivamente, da (...) con ricorso qui depositato il 15.07.2024 e dalla (...) in persona del legale rappresentante p.t., con atto dell'11.10.2024, avverso la sentenza del Tribunale di Larino - Giudice del lavoro - del 16.01.2024, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede:

rigetta l'appello principale;

accoglie l'appello incidentale e, per l'effetto, in riforma dell'impugnata sentenza, rigetta il ricorso proposto da (...) dinanzi al Tribunale di Larino;

condanna (...) alla rifusione in favore della (...) delle spese di entrambi i gradi di

giudizio che si liquidano complessivamente in Euro 3.800,00 per competenze, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CAP come per legge.

Così deciso in Campobasso il 7 marzo 2025.

Depositata in Cancelleria il 30 giugno 2025.