

**N. R.G. 7196/2017**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO**

**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott. Laura Tomasi, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE EX ART. 429 C.P.C.**

nella causa R.G.L. **7196/2017** promossa da:

**PARTE RICORRENTE**

KHALIFI Y..... (Avv. CATAPANO GIUSEPPE )

contro

RISTOSERVICE S.R.L. (Avv. .... MICHELA )

PARTE RESISTENTE

LADISA S.R.L. (Avv. .... ANTONELLA)

OGGETTO: Licenziamento individuale per giusta causa

## **CONCLUSIONI DELLE PARTI**

Come in atti e da verbale dell'udienza del 28/3/2018.

## **FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 7/7/2017, KHALIFI ....., assunto da LADISA SPA l'1/9/2015 con contratto di apprendistato e inquadramento al quarto livello C.C.N.L. Pubblici esercizi e mansioni di cuoco, successivamente passato alle dipendenze di RISTOSERVICE SRL, dall'1/12/2016, a seguito di cambio appalto, ha impugnato il licenziamento intimatogli dall'ultimo datore di lavoro in data 20/12/2016.

Il ricorrente, qualificato il recesso datoriale come licenziamento per giusta causa, ha contestato la sussistenza della giusta causa, STESSA nonché di un eventuale giustificato motivo del licenziamento; ha altresì lamentato il mancato pagamento delle spettanze portate dalla busta paga di dicembre 2016.

KHALIFI ..... ha pertanto chiesto al tribunale di Milano di accogliere le seguenti conclusioni:

*“1. Previa qualificazione del recesso per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente ed in ogni caso l'inesistenza e giuridica irrilevanza del fatto materiale contestato; per l'effetto, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 3 comma 2 D.Lgs. n. 23/2015, condannare la RISTOSERVICE s.r.l., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro ed a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.*

*La retribuzione lorda mensile di riferimento, comprensiva dei ratei, pari ad €1.773,40.= (€1.520,06 x 14 : 12) ovvero alla diversa somma che risulterà di Giustizia.*

*2. In subordine, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente per violazione delle previsioni di cui all'art. 3 comma 1 D.Lgs. n. 23/2015, non ricorrendo gli estremi del giustificato motivo soggettivo ovvero della giusta causa; per l'effetto, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento condannando la RISTOSERVICE s.r.l., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente di*

*un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e quindi pari a un importo lordo di €7.093,60.= (€1.773,40 x*

*4) ovvero alla diversa somma che risulterà di Giustizia.*

*3. Condannare in ogni caso la convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente sig. Khalifi degli importi lordi indicati nella busta paga di dicembre 2016 e non corrisposti, pari al netto di €722,74.=, salvo ogni ulteriore diritto.*

*4. Interessi legali e rivalutazione monetaria come per Legge su tutto le somme accertate dovute.*

*5. Con vittoria di spese e competenze di causa”.*

Si è costituita ritualmente in giudizio RISTOSERVICE SRL, deducendo che il ricorrente era stato licenziato perché fittiziamente inquadrato dal precedente datore di lavoro LADISA SRL come apprendista cuoco di quarto livello, ancorché in possesso delle competenze professionali proprie di un cuoco unico di terzo livello.

La resistente ha chiesto altresì, in via riconvenzionale, l'annullamento del contratto di apprendistato per vizio del consenso; spiegando domanda di manleva nei confronti di LADISA SRL, previa chiamata in causa della stessa.

Autorizzata la chiamata in causa di LADISA SRL, quest'ultima si è costituita in giudizio, contestando le domande di RISTOSERVICE SRL e chiedendone il rigetto.

All'udienza del 28/3/2018, la causa è stata discussa e viene decisa con pronuncia di sentenza con motivazione contestuale.

Il ricorso è fondato e va accolto, per i motivi di seguito esposti.

È pacifico che il ricorrente sia stato assunto da LADISA SPA, in data 1/9/2015, con contratto di apprendistato e inquadramento iniziale al quarto livello C.C.N.L. Pubblici esercizi e mansioni di cuoco, e che egli sia passato alle dipendenze di RISTOSERVICE SRL dall'1/12/2016, con il medesimo inquadramento, a seguito di cambio appalto, ai sensi dell'articolo 335 seguenti del C.C.N.L. Turismo pubblici esercizi.

Secondo le richiamate disposizioni, la gestione subentrante ha il dovere di assumere *“ tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 3 mesi sui libri paga matricola della gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori. I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente ”*; le *“ assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ”*.

Il lavoratore è stato licenziato, in data 20/12/2016, con la seguente motivazione:

*“... l'Amministratore Unico, sig. Antonio Sabatino, che opera nel settore della ristorazione collettiva da un trentennio, ha potuto accertare, senza alcun dubbio, che Lei svolge la propria attività con mansioni ascrivibili ad un livello di cuoco unico. Infatti, Lei occupa funzioni di direzione esecutiva ed in particolare di coordinamento e controllo dell'impianto di ristorazione nel suo complesso, con la direzione ed il coordinamento di ben due lavoratori.*

*In relazione a quanto sopra, come Lei può ben capire, il Suo inquadramento contrattuale come apprendista stride con la realtà dei fatti che il sig. Antonio Sabatino ha obiettivamente riscontrato: circostanza questa peraltro da Lei pienamente confermata. E' evidente che i fatti di cui sopra, potendo integrare una ipotesi di reato – quale nella specie quella di truffa aggravata*

*nei confronti dell'INPS – e facendo venire meno il rapporto fiduciario*

*indispensabile per la prosecuzione del rapporto di lavoro, costringono la scrivente società a dissociarsi da tale illegittima condotta e pertanto a ricorrere al provvedimento espulsivo ...”.*

Ritiene il giudicante che il licenziamento in questione debba qualificarsi come licenziamento per giusta causa.

Si rammenta che, secondo la giurisprudenza di legittimità, “*in tema di licenziamento individuale deve escludersi la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo quando il recesso sia fondato su di un comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore, lesivo dei suoi doveri contrattuali, e quindi abbia natura ontologicamente disciplinare, essendo sottratta al datore di lavoro la possibilità di qualificarne la ragione giustificatrice*” (v. da ultimo Cass. civi sez. lav., 22/11/2016, n. 23735).

In specie, depongono per la natura ontologicamente disciplinare del recesso datoriale sia la circostanza che il licenziamento sia stato irrogato con effetto immediato e senza riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, sia il richiamo, nella lettera di licenziamento, alla lesione del vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. Proprio questo ultimo riferimento consente di comprendere che, nella lettera di licenziamento, viene adombrato che il ricorrente sia stato *coinvolto* nella simulazione truffaldina di un rapporto di apprendistato, ragione che determinerebbe, appunto, il venir meno del rapporto fiduciario con il datore di lavoro. Non si spiegherebbe, altrimenti, perché il datore di lavoro faccia riferimento a “ipotesi di reato” e alla lesione del vincolo fiduciario.

Detti elementi sono sufficienti, ad avviso del giudicante, per ritenere che il licenziamento sia stato intimato sulla base di supposti comportamenti del ricorrente, ritenuti idonei a configurare una violazione dei doveri dello stesso, e che costituisca, pertanto, un licenziamento ontologicamente disciplinare.

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, grava sul datore di lavoro l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

Ritiene il giudicante che la suddetta regola di ripartizione dell'onere della prova non sia mutata con l'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015, il cui art. 3 comma 2 limita la possibilità di reintegrazione del lavoratore disciplinarmente licenziato al caso di "insussistenza del fatto materiale direttamente dimostrata in giudizio". Come già osservato da perspicua giurisprudenza di merito, qui richiamata anche ex art. 118 disp. att. c.p.c., "*la disposizione in questione de[ve] interpretarsi nel senso che la dimostrazione in giudizio del fatto negativo equivalga alla mancata prova del fatto positivo, e [...] pertanto l'unica interpretazione razionale e costituzionalmente orientata [è] quella che fa salva la regola sull'onere della prova da ritenersi dettata in via generale dall'art. 5 L.n. 604/1966, e non esplicitamente disattesa dal testo normativo in esame*" (Trib. Milano, 14.3.2017, est. Cassia).

Nel caso di specie, RISTOSERVICE SRL ha ommesso di articolare istanze istruttorie volte a dimostrare che il KHALIFI fosse *attivamente coinvolto, e pertanto responsabile*, in relazione alle supposte condotte truffaldine (simulazione del contratto di apprendistato) che sono state individuate nella lettera di licenziamento come all'origine della lesione del rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Consegue che, in specie, deve ritenersi manifestamente insussistente il fatto posto a base del licenziamento del ricorrente, che deve, dunque essere dichiarato illegittimo, con le conseguenze di cui si dirà infra.

Va poi soggiunto che non è idonea a paralizzare l'accoglimento della domanda del ricorrente la domanda riconvenzionale di RISTOSERVICE SRL di annullamento del contratto di apprendistato per errore o per dolo di LADISA SRL.

In proposito, RISTOSERVICE SRL ha sostenuto che il KHALIFI , malgrado fosse stato contrattualmente inquadrato come apprendista cuoco di IV livello da LADISA SRL, disponesse di competenze professionali, e fosse adibito a mansioni incompatibili con detta qualifica, perché superiori e proprie di un "cuoco unico" di terzo livello, con conseguente fittizietà del contratto di apprendistato tra il KHALIFI e LADISA SRL.

Dette circostanze appaiono tuttavia non sufficienti per condurre all'annullamento del contratto di apprendistato per vizio del consenso.

In primo luogo, in relazione alla domanda di annullamento del contratto per errore sulle qualità del contraente, si rammenta che, secondo la SC, *“l'errore è causa di annullamento del contratto quando è essenziale ed è riconoscibile dall'altro contraente. L'indagine da compiere è, dunque, duplice: la prima, riferita al contraente che assume di essere caduto in errore, volta a stabilire se questi si sia indotto alla stipula in base ad una distorta rappresentazione delle realtà; la seconda, riguardante l'altro contraente, diretta ad accertare se questi, con l'uso della normale diligenza, avrebbe potuto rendersi conto dell'altrui errore*” (v. Cass. n. 16240/2011).

RISTOSERVICE SRL ha dedotto che le mansioni svolte in concreto dal KHALIFI erano proprie del cuoco unico di terzo livello.

E' pacifico che il KHALIFI fosse, invece, inquadrato come apprendista cuoco di quarto livello.

È noto che, onde accertare l'inquadrabilità di un lavoratore in un livello contrattuale diverso da quello formalmente attribuito, il giudice del merito deve svolgere un procedimento logico - giuridico che comporta l'accertamento in fatto delle mansioni concretamente svolte dal lavoratore, l'individuazione della categoria e dei livelli funzionali nei quali questa si articola ed il raffronto tra il risultato della prima indagine e le declaratorie che, nei testi contrattuali, definiscono i singoli livelli; deve altresì verificare che l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori abbia comportato anche l'assunzione della relativa responsabilità e l'autonomia propria della qualifica rivendicata (Cass., Sez. Lav., n. 3069/2005). E' inoltre necessario allegare e provare quali siano i profili caratterizzanti le mansioni della qualifica rivendicata, raffrontandoli altresì espressamente con quelli concernenti le mansioni concretamente svolte (Cass. n. 8025/2003).

In specie, secondo le previsioni in materia di classificazione del personale di cui all'art. 290 del C.C.N.L. Turismo Pubblici Esercizi, il quarto livello designa *“i lavoratori che, in condizioni, di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite” e include sia il cuoco capo partita, dia il “ cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina*”.

Il terzo livello individua, invece, i *“i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o*



*prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori". Tra le figure professionali appartenenti al quarto livello figura il "cuoco unico".*

In specie, anche a supporre vero quanto dedotto da RISTOSERVICE SRL, ossia che il ricorrente fosse qualificabile non come apprendista, ma come normale lavoratore subordinato, non risulta adeguatamente allegato né spiegato da RISTOSERVICE SRL perché il KHALIFI avrebbe dovuto essere inquadrato nel terzo livello, in luogo del quarto.

Posto, infatti, che anche il cuoco di quarto livello può operare da solo, e anche essere preposto a gruppi operativi, non risulta dirimente quando dedotto da RISTOSERVICE SRL circa il fatto che il KHALIFI coordinasse e dirigesse all'altro lavoratore (Pellegrino) addetto all'appalto e preparasse i pasti (punti 16 e 17 della memoria difensiva).

Dette circostanze, anche ove accertate in istruttoria, non avrebbero potuto condurre all'accertamento dell'inquadrabilità del ricorrente nel terzo livello del CCNL di settore, non essendo stato dedotto, ancor prima che dimostrato, che, la prestazione lavorativa del KHALIFI fosse dotata delle caratteristiche (di "concetto", di "specializzazione provetta", di particolare conoscenza tecnica, di approfondita preparazione teorica o tecnico pratica) che valgono a distinguere i lavoratori di terzo livello da quelli di quarto livello, i quali pure si caratterizzano per autonomia esecutiva, coordinamento dei gruppi operativi, conoscenze specialistiche.

Non risulta pertanto dimostrato che il KHALIFI fosse inquadrabile nel terzo livello del CCNL Turismo Pubblici Esercizi.

Tanto premesso, si osserva poi ai sensi degli artt. 332 ss. Del CCNL applicabile, le aziende che gestiscono servizi di ristorazione collettiva e che subentrano in appalto sono destinatari di un obbligo di assunzione di tutto il personale addetto all'unità produttiva che risulta iscritto nel LUL da almeno tre mesi, con facoltà di esclusione del solo personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, coordinamento e controllo dell'impianto, nonché dei lavoratori di concetto o dei lavoratori specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei

confronti degli altri lavoratori.

Ora, i lavoratori specializzati provetti, secondo il C.C.N.L. di settore, sono appunto quelli inquadrati nel terzo livello (v. supra), e i lavoratori con funzioni di direzione esecutiva e controllo dell'impianto sono quelli inquadrati nel secondo e nel primo livello (v. CCNL in atti).

Pertanto, solo i lavoratori di primo, secondo e terzo livello sarebbero potuti essere esclusi dalla procedura di cambio appalto tra LADISA SRL e RISTOSERVICE SRL.

Non essendo in specie stato adeguatamente allegato da RISTOSERVICE SRL perché il KHALIFI avrebbe dovuto essere inquadrato nel terzo livello, deve affermarsi la correttezza dell'inquadramento nel quarto livello – anche in ipotesi di fittizietà del contratto di apprendistato.

Ne deriva che il KHALIFI, in quanto lavoratore di quarto livello, non avrebbe comunque potuto essere escluso dall'obbligo di assunzione previsto dall'art. 335 del CCNL di settore.

Consegue che l'eventuale errore di RISTOSERVICE SRL circa la qualità di apprendista del KHALIFI non potrebbe comunque dirsi "determinante" del consenso dell'impresa a stipulare il contratto di assunzione del lavoratore, poiché detto contratto *avrebbe comunque dovuto essere stipulato* , in forza delle previsioni dell'art. 335 del CCNL di settore, anche se il KHALIFI fosse stato non un apprendista ma un ordinario cuoco di quarto livello.

Non sussiste NESSPURE alcun errore su qualità "essenziali" del KHALIFI, non potendo considerarsi tale l'eventuale mancata qualifica di apprendista, poiché, in difetto di prova dell'inquadrabilità del ricorrente nel terzo livello, egli, quale lavoratore di quarto livello (anche non apprendista) avrebbe comunque dovuto essere assunto da RISTOSERVICE SRL.

Consegue che il contratto di apprendistato non può essere annullato per errore di RISTOSERVICE SRL.

Nemmeno sussistono i presupposti per addivenire all'annullamento del contratto di apprendistato per dolo di LADISA SRL.

*Ai sensi dell'articolo 1439 c.c.: "Il dolo è causa di annullamento del contratto quando i raggiri usati da uno dei contraenti sono stati tali che, senza di essi, l'altra parte non avrebbe contrattato.*

*Quando i raggiri sono stati usati da un terzo il contratto è annullabile se essi erano noti al contraente che ne ha tratta vantaggio".*

Nel caso di specie, non può essere qualificato come "raggiro" nei confronti di RISTOSERVICE SRL il mero fatto che il KHALIFI fosse qualificato contrattualmente inquadrato come apprendista, posto che detto inquadramento era stato attribuito al lavoratore già in sede di assunzione, oltre un anno prima il cambio di appalto di cui si discute, di talché va escluso che il ricorrente sia stato qualificato come apprendista al fine doloso di consentirne il passaggio alle dipendenze di RISTOSERVICE SRL.

Inoltre, anche a voler qualificare come "raggiro", da parte di LADISA SRL, il mancato riscontro della richiesta, da parte di RISTOSERVICE SRL, della documentazione relativa alla formazione impartita al KHALIFI, RISTOSERVICE SRL non ha in alcun modo dimostrato in causa che tale condotta di LADISA SRL (mancato invio dei documenti) fosse nota al KHALIFI.

Difettano, pertanto, i presupposti richiesti dall'articolo 1439 secondo comma c.c. per addivenire all'annullamento del contratto, non essendo dimostrato che il contraente (KHALIFI) fosse a conoscenza del fatto che LADISA SRL avesse omesso di inviare la documentazione richiesta a RISTOSERVICE SRL.

In conclusione, va rigettata la domanda riconvenzionale di parte resistente.

Essendo, come già osservato, il licenziamento per giusta causa intimato al KHALIFI illegittimo per manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso datoriale, in applicazione del regime di cui all'articolo 3 comma due del decreto legislativo 23 del 2015, RISTOSERVICE SRL deve essere condannata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché alla corresponsione di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore alle 12 mensilità per il periodo tra di licenziamento e la pronuncia della presente sentenza. Il tallone mensile di riferimento va individuato nella somma, indicata dalla parte ricorrente e non specificamente contestata dalla resistente, di euro 1773,40.

Da detta indennità va dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di nuova attività lavorativa. Al contrario nulla va dedotto in relazione agli importi percepiti a titolo di NASPI, non rientrando nella nozione di aliunde perceptum le indennità corrisposte dall'INPS (Cass. 27424/2014).

Il datore di lavoro va condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

In accoglimento dell'eccezione sollevata da LADISA SRL, va dichiarata nulla - a prescindere dalla fondatezza o meno nel merito - la domanda di manleva svolta nei confronti di detta società da RISTOSERVICE SRL. Ciò per la dirimente ragione che la parte resistente a formulato la richiesta di manleva " da ogni e qualsivoglia conseguenza pregiudizievole le dovesse derivare" dall'accoglimento delle domande del KHALIFI, senza in alcun modo precisare se l'oggetto della domanda di manleva sia l'obbligo di reintegrazione del lavoratore o, diversamente, l'obbligo risarcitorio. Non è inoltre in alcun modo specificata la causa petendi della domanda di manleva, non essendo chiaro su quali disposizioni contrattuali o di legge la stessa si fondi.

In relazione alla domanda di pagamento delle spettanze portate dalla busta paga di dicembre 2016, va invece dichiarata la cessazione della materia del contendere, come da concorde richiesta della parte ricorrente e della parte resistente, avendo RISTOSERVICE SRL provveduto al pagamento di dette spettanze nelle more del giudizio.

Le spese processuali tra il ricorrente e RISTOSERVICE SRL, e tra RISTOSERVICE SRL e

LADISA SRL, seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, ex DM 55/2014, nei valori minimi dello scaglione di riferimento determinato in base al valore della causa, tenuto conto della non particolare complessità in fatto e in diritto della controversia e dell'assenza di fase istruttoria.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

1. annulla il licenziamento intimato dalla resistente RISTOSERVICE SRL al ricorrente;
2. Condanna RISTOSERVICE SRL a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondere un'indennità risarcitoria pari a euro 1773,40 lordi mensili, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (e in misura non superiore alle 12 mensilità, per il periodo intercorso tra il licenziamento e la data della presente pronuncia), detratto l' aliunde perceptum;
3. Condanna la resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;
4. Dichiara la cessazione della materia del contendere relazione alla domanda del ricorrente di condanna di RISTOSERVICE SRL al pagamento delle spettanze portate dalla busta paga di dicembre 2016;
5. Dichiara la nullità della domanda di manleva svolta da RISTOSERVICE SRL nei confronti di LADISA SRL;
6. Condanna RISTOSERVICE SRL a rimborsare alla parte ricorrente le spese processuali,

liquidate in euro 3371,50 per compenso del difensore, oltre CPA, IVA, spese forfettarie 15%, con distrazione a favore dell'avv. Giuseppe Catapano, dichiaratosi antistatario;

7. Condanna RISTOSERVICE SRL a rimborsare a LADISA SRL le spese processuali, liquidate in euro 3371,50 per compenso del difensore, oltre CPA, IVA, spese forfettarie 15%.

Milano, 28/03/2018

IL GIUDICE DEL LAVORO

(dott. Laura Tomasi)

Sentenza n. 863/2018 pubbl. il 28/03/2018 RG n. 7196/2017