



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

Segue verbale di udienza del 20/10/2026

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Severino Antonucci, all'esito della discussione orale e della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa tra

rappresentata e difesa dagli Avv. ti

e

ricorrente

e

██████████ ██████████ ██████████ in persona del L.R. *pro tempore* rappresentata e difesa dall'Avv. FATIGATO MICHELE (FTGMHL84M19D643X) e dall'Avv. FATIGATO MARIA ANTONIA (FTGMNT85T63D643W),

resistente

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da fogli allegati al verbale d'udienza di discussione

Premesso

Con atto depositato il 14/01/2025 [REDACTED] [REDACTED] adiva questa A.G. chiedendo

1) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato alla sig.ra [REDACTED] [REDACTED] per le ragioni esposte in narrativa, e per l'effetto, condannare la resistente in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ai sensi dell'art. 3 comma 1 e dell'art. 9 del d. lgs. n.° 23/2015 al pagamento di una indennità fino a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., o nella diversa misura ritenuta di giustizia, tenuto conto anche della sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018 e dei criteri da essa stabiliti, oltre interessi legali e rivalutazione;

2) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto maturato e non corrisposto e per l'effetto condannare la resistente al pagamento ■■■■■ lordi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso ex art. 2118 c.c. e ■■■■■ lordi a titolo di TFR, o nella diversa misura ritenuta di giustizia, con interessi legali e rivalutazione;

3) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al risarcimento del danno per inadempimento del contratto di lavoro da parte della resistente per tutte le ragioni esposte e per l'effetto condannare la resistente al risarcimento per l'importo ■■■■■■■■■■ maggiorato di interessi e rivalutazione, o al pagamento della somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia;...

Premetteva di avere lavorato alle dipendenze della società convenuta a fare data dall'1-4-2021, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (35 ore settimanali), con qualifica di addetta alle pulizie e inquadrata nel livello 2 ai sensi del CCNL Servizi di Pulizia Industria; nello specifico aveva sempre prestato servizio presso l'unica committente della datrice di lavoro, ■■■■■■■■■■ come addetto alle pulizie degli uffici, magazzini, depositi, dormitorio e bagni.

La datrice aveva unilateralmente deciso, in data 1-7-2023, di ridurle l'orario di lavoro settimanale (atto che aveva spiegato effetto nei mesi di luglio, agosto e settembre 2024) ; con lettera del 11.9.2023, aveva diffidato l'odierna resistente al ripristino dell'orario di lavoro contrattualmente stipulato, senza ottenere alcun riscontro.

In data 27.6.2024 le veniva intimato licenziamento per giustificato motivo oggettivo, motivato da riorganizzazione economica interna dell'azienda; in data 10-9-2024, aveva impugnato il licenziamento domandando contestualmente i prospetti paga di fine rapporto e il relativo pagamento; che in risposta parte datoriale aveva ribadito la legittimità del licenziamento e del proprio operato.

Deduceva l'illegittimità del licenziamento irrogato per insussistenza del giustificato motivo oggettivo, osservando come le motivazioni addotte da parte datoriale fossero insussistenti, smentite dalla visura camerale che ancora indicava una forza lavoro di quattro unità, nonché la violazione dell'obbligo di *repêchage*, domandando che parte datoriale venisse condannata al pagamento della relativa indennità prevista dalla Legge.

Lamentava, altresì, di non aver mai ricevuto, all'atto del licenziamento, l'indennità sostitutiva di mancato preavviso (pure riconosciuta nella missiva del 27-6-2024 e calcolata in ragione dei 15 giorni garantiti dall'art. 57 del CCNL, calcolata in ■■■■■■■■■■ lordi) ed i ratei mensili di TFR (secondo le risultanze del prospetto paga giungo 2024, ■■■■■■■■■■ chiedendo la condanna della convenuta alla liquidazione dei rispettivi importi.

Chiedeva, infine, che venisse accertata l'illegittimità della riduzione dell'orario di lavoro, in quanto disposta unilateralmente da parte datoriale e che, pertanto, quest'ultima venisse condannata al risarcimento del danno pari alla differenza tra quanto corrisposto per l'orario ridotto e quello originariamente convenuto; determinava in ■■■■■■■■■■ l'ammontare del dovuto in ragione delle ore di lavoro non prestate ■■■■■■■■■■ per il mese di luglio 2023; 44 per il mese di agosto 2023; ■■■■■■■■■■ per il mese di settembre 2023).

Si costituiva la parte resistente chiedendo il rigetto della domanda.

Contestava quanto *ex adverso* dedotto, ribadendo la legittimità del proprio operato e deduceva che il licenziamento della ricorrente era stato determinato dall'esigenza aziendale di sopprimere la figura lavorativa (addetta alle pulizie) in cui era inquadrata la ricorrente.

Negava, altresì, la violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Per tali ragioni, deduceva l'infondatezza delle pretese risarcitorie connesse alla domanda di declaratoria di illegittimità del risarcimento, chiedendo, in caso di accoglimento della stessa di essere condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura minima prevista dalla Legge.

Negava, infine, la riduzione arbitraria dell'orario di lavoro, affermando di aver retribuito la lavoratrice per le ore di lavoro effettivamente prestate che, a causa dei suoi ripetuti inadempimenti, erano inferiori rispetto a quelle contrattualmente previste.

Pertanto concludeva per il rigetto della domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive, chiedendo, in caso di accoglimento della domanda, che la condanna al risarcimento del danno venisse limitata ai soli mesi di luglio e agosto 2024.

Appurata l'impossibilità di addivenire a una definizione bonaria della lite, espletata la prova orale ammessa, matura per la decisione la causa è trattenuta in decisione all'esito della discussione delle parti.

Osserva

Nel caso al vaglio il licenziamento è stato comminato per giustificato motivo oggettivo; nella lettera di recesso si fa infatti riferimento alla *soppressione del posto di lavoro, unico ancora in organigramma...* giustificato da una volontà di conseguire una più economica gestione dell'impresa, con avocazione delle mansioni già svolte dalla ricorrente *in capo all'amministratrice unica che effettuerà direttamente l'attività di pulizia presso l'unico committente....*

La riduzione dell'orario di lavoro sarebbe invece il portato della poca diligenza della ricorrente nello svolgimento delle sue mansioni che addirittura avrebbe determinato un *non gradimento* da parte dell'unico committente.

Non vi è sostanziale contrasto sui capi relativi a mancato preavviso e TFR.

Il teste [REDACTED] [REDACTED]¹ si dichiarava a conoscenza dei fatti in quanto responsabile degli aspetti organizzativi dell'appalto presso [REDACTED] [REDACTED] dal 2014 e come tale mandato

¹ ADR): sul capo 1 dichiara: è vero; io stesso mi sincerai che la società appaltatrice non avesse altri rapporti in essere con terzi in quanto in precedenza avevo riscontrato una cattiva erogazione del servizio da parte di altri affidatari che, appunto, avevano più appalti; l'appalto in questione venne conferito con il metodo fiduciario, sicchè effettuai anche la verifica che ho appena indicato;

ADR): sul capo 2 dichiara: è vero, dopo qualche mese che aveva iniziato a lavorare la prestazione lavorativa della ricorrente iniziò ad essere svolta in modo non soddisfacente e la stessa si limitava a svuotare i cestini in modo non conforme al contratto;

ADR): sul capo 3 dichiara: è vero e tali richiami conseguivano proprio alle lamentele per il cattivo svolgimento della prestazione lavorativa;

ADR): sul capo 4 dichiara: è vero ;

ADR): sul capo 5 dichiara: è vero ; per l'effetto la ricorrente fu adibita alla pulizia delle sole aree indicate nel capitolo che interessavano meno lo svolgimento della attività del personale [REDACTED] [REDACTED] fatto sta che anche per la attività di pulizia degli spogliatoi mi pervennero delle lamentele da parte degli operai che li utilizzavano e fui di nuovo costretto a prospettare alla Società la possibile risoluzione dell'appalto per l'inadempimento della prestazione;

ADR): sul capo 6 dichiara: è vero , confermo quanto sopra;

ADR): sul capo 7 dichiara: è vero anche tale circostanza fu da me segnalata alla Società, la cui titolare, Signora [REDACTED] era convinta che la ricorrente svolgesse l'orario di 7 ore previsto contrattualmente;

delle procedure di pagamento delle fatture del servizio al quale la ricorrente era preposta; la quale svolgeva il proprio lavoro presso la sede ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ allorquando la ricorrente era assente era lui che contattava la società per chiedere le generalità del soggetto inviato in sostituzione; il teste confermava i capi di prova di parte resistente con riferimento alla consistenza numerica dell'organico della società, al negligente svolgimento delle mansioni da parte della ricorrente (seppure dopo un iniziale soddisfacente periodo) tanto che egli stesso

ADR): sul capo 8 dichiara: è vero il periodo di malattia ebbe inizio se male non ricordo prima dell'estate 2023; di seguito la ricorrente non è più venuta a lavorare presso ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■

ADR): sul capo 9 dichiara: è vero , più o meno, per quanto ricordo, il periodo è quello; fermo restando che dopo l'inizio della malattia io non ho più visto la ricorrente;

ADR): sul capo 10 dichiara: è vero; la Signora ■■■■■■ iniziò a lavorare presso i nostri uffici, dapprima insieme alla ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ e, alla scadenza del contratto di quella, come unica unità lavorativa adibita ai nostri uffici;

ADR): sul capo 11 dichiara: non lo so anche se durante la malattia mi è capitato di vederla in strada;

ADR): sul capo 12 dichiara: è vero ; la titolare della Società, ■■■■■■ ■■■■■■ mi disse- allorquando le manifestai la mia sorpresa- che per contenere i costi, avendo ancora in carico la Signora ■■■■■■ aveva deciso non volendo perdere l'appalto di effettuare essa stessa le mansioni di pulizia, le stesse che in origine avrebbe dovuto svolgere la predetta Signora ■■■■■■

ADR): sul capo 13 dichiara: ribadisco che in quel periodo, ed anzi dall'inizio della malattia, non vidi più la ■■■■■■ presso i nostri uffici;

ADR): sul capo 14 dichiara: è vero, la ■■■■■■ mi disse che la ■■■■■■ era stata licenziata; preciso che l'appalto è ancora in essere e le prestazioni lavorative negli uffici sono tuttora svolte dalla Signora ■■■■■■ solo dalla stessa;

ADR): sul capo 15 dichiara: posso solo riferire che la ■■■■■■ mi comunicò che la ■■■■■■ non era più dipendente della Società in quanto io dovevo conoscere chi fosse legittimato ad accedere ai nostri uffici anche per lo svolgimento delle attività di pulizia;

ADR): sul capo 16 dichiara: è vero, il ■■■■■■ ■■■■■■ era impiegato presso la Società ed era la persona con la quale io avevo rapporti per l'invio delle fatture e per tutti gli aspetti organizzativi dell'appalto;

ADR): sul capo 17 dichiara: è vero , tanto posso dire perché mi è stato riferito;

ADR): sul capo 18 dichiara: è vero ; tanto posso dire perché mi risulta che la Società non abbia altri appalti in essere con soggetti terzi;

ADR): sul capo 19 dichiara: è vero , confermo quanto detto prima;

ADR): sul capo 20 dichiara: è vero , ancora tanto riferisco nella assenza di altri appalti e in quanto è la sola ■■■■■■ che viene a svolgere l'attività di pulizia presso i nostri uffici;

ADR) il genero della ■■■■■■ , che mi risulta chiamarsi ■■■■■■ ■■■■■■ non ha mai lavorato presso i nostri uffici; lo stesso a volte era presente nei nostri uffici in quanto lavorava alle dipendenze ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ la quale faceva manutenzioni sugli impianti idrici; lo stesso non ha mai lavorato per la Società convenuta per l'appalto di pulizia; nora ■■■■■■ e solo dalla stessa;

ebbe a prospettare alla appaltatrice la risoluzione del contratto per inadempimento ed a manifestare (capo 4) il *non gradimento* della negligente lavoratrice; il teste confermava (capo 5) la *conseguente* assunzione di ■■■■■ con mansioni di addetta alle pulizie che svolgeva le sue mansioni negli uffici della sede della società, mentre la ricorrente continuò per un periodo a lavorare occupandosi solo della pulizia dei bagni, spogliatoi ed area piazzale; ancora confermava la assegnazione (rif. Capo 6) da parte del datore di lavoro di un dispositivo di rilevazione delle presenze e di determinazione delle ore lavorate, lo svolgimento di una prestazione lavorativa- nei mesi al vaglio- limitata a 2-2,5 ore al giorno (capo 7, 8) e della successiva assenza per malattia (capo 9); dopo il 30 aprile 2024 (rif. capo 12) il teste confermava che non vi fu alcuna proroga del rapporto a tempo determinato già assegnato a ■■■■■ (assunta per sostituire la ricorrente che si era messa in malattia) e nemmeno assunzione di nuovo personale: fu infatti la legale rappresentante della società, ■■■■■ che iniziò a svolgere in prima persona la prestazione oggetto di appalto, dapprima adiuvata da ■■■■■ (che era stata assunta a tempo determinato per svolgere la pulizia degli uffici, proprio per la negligenza della ricorrente e del manifestato *non gradimento*) e, alla scadenza del contratto di quella, in via esclusiva; la stessa ■■■■■ gli riferì che ciò era dovuto alla esigenza di contenere i costi del servizio; all'attualità il teste- mandato di ricevere comunicazione delle generalità del personale legittimato ad avere accesso al compendio ■■■■■ ■■■■■ riferiva che era ancora la ■■■■■ l'unica addetta alle pulizie ivi impegnata; confermando pure essere quello presso la società l'unico appalto svolto dalla stessa. Da ultimo- essendo l'appalto ancora in essere- il teste confermava la difesa della convenuta secondo la quale dopo il licenziamento della ricorrente la società non aveva provveduto ad ulteriori assunzioni.

Il teste ■■■■■ Michele, il quale dichiarava di lavorare presso la sede di Foggia della citata committente, ha riferito circostanze apprese dal *proprio responsabile* ■■■■■ circa una cattiva esecuzione delle pulizie *negli ultimi periodi*; ha confermato di avere visto lavorare un'altra addetta alle pulizie, senza tuttavia indicare i periodi; di avere visto (capo 7) la ricorrente- da un certo momento in poi- lavorare per *meno ore rispetto a prima....*; nulla sapeva dire circa lo stato di malattia che aveva indotto la resistente alla assunzione di una unità lavorativa a TD (fermo restando che riferiva di avere visto *un'altra signora al posto* ■■■■■ ancora confermava di avere visto la signora ■■■■■ *svolgere le mansioni di addetta alle pulizie* senza nulla sapere sulla riduzione dei costi della società; confermava di non avere visto la ricorrente nei mesi indicati nel capitolo 13, senza tuttavia sapere indicare il motivo dell'assenza; confermava avere avuto contatti con il ■■■■■ ■■■■■ *riguardanti documenti a livello amministrativo.....* e di non avere visto *altri dipendenti* oltre al citato ■■■■■ Sui restanti capi riferiva di non avere notizie da riferire.

Il teste ■■■■■ risulta avere avuto conoscenza diretta delle circostanze capitolate per le sue mansioni di responsabile del servizio indicato che lo ha portato ad avere conoscenza in gran parte diretta delle circostanze riferita; in tale qualità risulta avere appurato (ed anzi espressamente considerato) la *unicità* dell'appalto (assegnato con metodo fiduciario dalla s.r.l.) in quanto alcuni precedenti appaltatori- che avevano altri contratti in essere- si erano mostrati non adeguati; ed ancora per la ragione che era necessario che i preposti al servizio fossero *accreditati* per entrare nei luoghi di lavoro in quanto di pertinenza ■■■■■ ■■■■■

- Sulla riduzione dell'orario di lavoro.

In generale si deve considerare che il datore di lavoro non può unilateralmente ridurre o sospendere l'attività lavorativa e specularmente rifiutare di corrispondere la retribuzione: diversamente incorrendo nell'inadempimento contrattuale previsto in linea generale dalla disciplina delle obbligazioni corrispettive, secondo cui il rifiuto di eseguire la prestazione può

essere opposto da un contraente (nella specie il datore di lavoro) soltanto se l'altra parte (il lavoratore) ometta di effettuare la prestazione da lui dovuta; ma non già quando questa sia impedita dalla volontà datoriale unilaterale, salva la prova a carico del medesimo di una impossibilità sopravvenuta, a norma degli artt. 1256, 1463 e 1464 c.c., fondata sull'inutilizzabilità della prestazione lavorativa per fatti non addebitabili al predetto, perché non prevedibili, né evitabili, né riferibili a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale ovvero ad un calo di commesse o a crisi economiche o congiunturali o strutturali e salvo comunque un eventuale accordo tra le parti. Dunque, in assenza di una pattuizione scritta, consensualmente concordata tra le parti anche in base al loro comportamento concludente, la variazione in riduzione dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro è illegittima.

La convenuta non risulta avere formalizzato un provvedimento di riduzione dell'orario di lavoro e- tuttavia- non si comprende come possa avere *costretto* la ricorrente a lavorare per un numero di ore inferiore.

La ricorrente dimostra la circostanza con la produzione delle buste paga dei mesi di luglio, agosto e settembre 2023, laddove la *quantità oraria* è sensibilmente inferiore a quella indicata nei mesi precedenti (cfr. all. 3); dal mese di

La stessa, con nota Avv.ti [REDACTED] (all. 4) in data 11-9-2023, ha chiesto il ripristino dell'orario di lavoro.

Tuttavia il teste [REDACTED] [REDACTED] ha confermato (rif. Capo 7, 8) che fu proprio la ricorrente a ridurre unilateralmente la propria presenza sul luogo di lavoro sino a quando poi, iniziato il periodo di malattia, non fu più ivi presente (*.....sul capo 7 dichiara: è vero anche tale circostanza fu da me segnalata alla Società, la cui titolare, Signora [REDACTED] era convinta che la ricorrente svolgesse l'orario di 7 ore previsto contrattualmente....*).

Anche il teste [REDACTED] [REDACTED] ha riferito *sulle circostanza n. 7 posso riferire di aver visto la signora [REDACTED] meno ore rispetto a prima....*

Sicchè- alla luce delle plausibili dichiarazioni testimoniali- si deve ritenere che nessuna modifica unilaterale delle condizioni contrattuali in punto di orario sia stata *imposta* dal datore di lavoro (essendo semmai avvenuto il contrario), il quale ha semplicemente erogato la retribuzione sulla base del minore numero di ore svolte dalla ricorrente.

- Sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la giurisprudenza di legittimità è costante nel ritenere che incombe sul datore di lavoro l'onere di provare l'effettiva sussistenza del motivo di licenziamento. Quest'ultimo deve consistere in effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo che determinino la necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore-

Il datore di lavoro deve provare che il processo di riassetto organizzativo dell'azienda sia effettivo: "Affinché il licenziamento determinato da un riassetto organizzativo dell'impresa costituisca giustificato motivo oggettivo di recesso, non basta un generico programma di riduzione dei costi, ma è necessario che il datore di lavoro fornisca la prova delle ragioni poste a fondamento del dedotto riassetto organizzativo dell'azienda e dell'effettività del relativo processo" (Cassazione civile, sez. lav., 11/07/2011, n. 15157).

È stato, altresì, affermato che il giudice non può sindacare le scelte organizzative dell'imprenditore - datore di lavoro, dovendosi invece limitare a verificare l'effettiva sussistenza del motivo dallo stesso addotto: *In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che*

non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 cost. – il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte ... (Cassazione civile, sez. lav., 08/02/2011, n. 3040; si veda anche, Cassazione civile, sez. lav., 18/03/2010, n. 6559; In senso sostanzialmente conforme cfr.: Cass. 4 novembre 2004 n. 21121; Cass. 30 maggio 2001 n. 7376).

In altri termini, si deve accertare che la necessità di procedere al riassetto organizzativo e la scelta del dipendente licenziato non siano pretestuosi: In tema di giustificato motivo di licenziamento, non è sindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempreché risulti l'oggettività e non la pretestuosità del riassetto organizzativo operato e della scelta del dipendente "de qua".

La prova per testi ha confermato che per lo svolgimento dell'unico appalto in essere, dopo il licenziamento della ricorrente, le attività di pulizia presso [REDACTED] [REDACTED] sono state svolte dalla sola [REDACTED] [REDACTED]. Il teste [REDACTED] [REDACTED] (della cui attendibilità si è detto) ha infatti riferito che..... *la titolare della Società, [REDACTED] [REDACTED] mi disse- allorquando le manifestai la mia sorpresa- che per contenere i costi, avendo ancora in carico la Signora [REDACTED] aveva deciso non volendo perdere l'appalto di effettuare essa stessa le mansioni di pulizia, le stesse che in origine avrebbe dovuto svolgere la predetta Signora [REDACTED] la [REDACTED] mi disse che la [REDACTED] era stata licenziata.... preciso che l'appalto è ancora in essere e le prestazioni lavorative negli uffici sono tuttora svolte dalla Signora [REDACTED] e solo dalla stessa..... io dovevo conoscere chi fosse legittimato ad accedere ai nostri uffici anche per lo svolgimento delle attività di pulizia.... il [REDACTED] [REDACTED] era impiegato presso la Società ed era la persona con la quale io avevo rapporti per l'invio delle fatture e per tutti gli aspetti organizzativi dell'appalto..... mi risulta che la Società non abbia altri appalti in essere con soggetti terzi..... è la sola [REDACTED] che viene a svolgere l'attività di pulizia presso i nostri uffici...*

Pur dovendo escludersi che il *repêchage* costituisca una mera potestà riconosciuta al datore di lavoro trattandosi di condizione necessaria, la cui prova grava sul datore di lavoro, può ritenersi provato che, per esigenze di contenimento dei costi la [REDACTED] abbia avvocato- con la dichiarata finalità di contenere i costi dell'unico appalto in essere- le mansioni della ricorrente; e si è detto che tale scelta non può essere sindacata né questa sede; non essendo al contempo stato possibile reimpiegare la lavoratrice per le dimensioni minimali dell'organico e dell'impresa (scelta fiduciariamente da [REDACTED] [REDACTED] proprio in considerazione della assenza di *impegni concomitanti* ; ancora una volta il riferimento è a quanto riferito dal teste [REDACTED] [REDACTED] stesso *mi sincerai che la società appaltatrice non avesse altri rapporti in essere con terzi in quanto in precedenza avevo riscontrato una cattiva erogazione del servizio da parte di altri affidatari che, appunto, avevano più appalti; l'appalto in questione venne conferito con il metodo fiduciario, sicché effettuai anche la verifica che ho appena indicato....).*

- Sul pagamento del TFR e indennità di mancato preavviso.

Vanno accolte le domande di condanna della resistente al pagamento dei ratei mensili di TFR 2024 e dell'indennità di mancato preavviso, non contestate nel *quantum* ma neanche nell'*an*.

Ed anzi la nota con la quale il licenziamento è stato comminato ha, quanto al mancato preavviso, valore vincolante di confessione stragiudiziale fatta alla parte (*...con riconoscimento in suo favore dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso e pagamento da effettuarsi appena ultimati i relativi conteggi....*).

I calcoli effettuati sul punto nel presente giudizio risultano come detto non contestati.

Analoga confessione stragiudiziale alla parte, quanto al TFR, nella busta paga giugno 2024 (all. 3: [REDACTED] fondo TFR in azienda.... [REDACTED] TFR spettante.....

Le spese secondo soccombenza.

PQM

Il Tribunale di Foggia, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda come in intestazione proposta da [REDACTED] [REDACTED] nei confronti [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] così dispone:

- accoglie parzialmente la domanda e condanna la resistente al pagamento degli importi [REDACTED] [REDACTED] lordi a titolo di indennità di mancato preavviso e [REDACTED] [REDACTED] lordi a titolo di TFR; con rivalutazione ed interessi dalla debenza al saldo;
- rigetta ogni altra domanda;
- condanna la parte soccombente [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] al pagamento delle spese di lite che liquida in [REDACTED] [REDACTED] per onorari, oltre spese generali (15%) IVA e CPA come per legge. Con attribuzione.

Foggia, 20 ottobre 2026

Il Giudice
dott. Severino Antonucci