



IL TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI
SEZIONE LAVORO

così composto:

Dott. Luca Ariola	Presidente
Dott. Eugenio Carmine Labella	Giudice
Dott.ssa Angela Vernia	Giudice relatore

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. 4821 del Ruolo Generale affari
contenziosi civili dell'anno 2018

TRA

POSTE ITALIANE S.P.A.,

in persona del legale rappresentante pro-tempore,
rappresentata e difesa dal Prof. Avv. R. Pessi

RECLAMANTE

E

,
Rappresentato e difeso dall'Avv. T. Quagliarella e D. Ciruzzi

RECLAMATO

IL COLLEGIO

sciogliendo la riserva espressa all'udienza del 17.05.2018,

letto il reclamo depositato il 12.4.2018 con cui Poste Italiane
S.p.a. (d'ora innanzi, per brevità, anche Poste) chiede revocarsi
l'ordinanza di accoglimento del ricorso ex art. 700 c.p.c. emessa
dal Tribunale del Lavoro di Bari, in composizione monocratica, in
data 29.3.2018 per i motivi indicati in narrativa;

letta la memoria depositata il giorno 4.05.2018 con cui
contesta tutto quanto ex adverso dedotto e chiede il rigetto del
ricorso ex art.669 *terdecies* c.p.c. e per l'effetto la conferma
dell'ordinanza impugnata;

esaminati i documenti prodotti dalle parti ed udita la discussione orale dei loro procuratori;

OSSERVA

Il Collegio premette che alla luce del dettato normativo in tema di tutela cautelare atipica, il provvedimento d'urgenza richiesto dal lavoratore presuppone che ricorrano congiuntamente i requisiti del c.d. *fumus boni iuris*, ossia l'evidente fondatezza della pretesa, e del *periculum in mora* costituito dal fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il diritto in via ordinaria questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile, e dunque non ristorabile per equivalente. Peraltro, per giurisprudenza consolidata, il provvedimento dev'essere rifiutato allorché manchi anche uno solo dei requisiti sopra ricordati (si veda, *ex plurimis*, Tribunale Milano, 28 febbraio 1996).

Quanto al *fumus boni iuris*, va rilevato che deve essere inteso quale verosimile esistenza del diritto che il ricorrente intende far valere. Tale elemento deve essere valutato, in questa sede, con particolare rigore, al fine di fissare precisi limiti ad un procedimento, quello cautelare, nel quale le garanzie del contraddittorio, l'acquisizione della prova e la dialettica processuale sono, per la natura sommaria della cognizione, attenuati (si veda Trib. Milano 30.3.1995 secondo cui "la nozione di *fumus boni iuris* non può non essere influenzata in modo decisivo dalla considerazione delle caratteristiche del procedimento cautelare, singolare per i tempi di attuazione, ridotte possibilità di contraddittorio, sommarietà degli accertamenti in fatto e della dialettica in diritto, pur nella pienezza ed efficacia del comando giudiziale anticipatore della sentenza di merito. Questo sistema non può essere correlato se non con una pretesa difficilmente discutibile. L'evidente fondatezza di essa giustifica appunto la sommarietà di tutte le fasi del procedimento che conduce all'emissione del provvedimento d'urgenza. In tutti i casi in cui non esiste tale evidenza (il *fumus boni iuris*) la pretesa non può

essere esaminata se non secondo i modelli istituzionalmente ordinari").

Ebbene, ciò premesso, si osserva che il reclamo è infondato e, pertanto, va rigettato, alla stregua delle argomentazioni ampiamente esaminate in numerosi precedenti resi in fattispecie analoghe dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Bari, già condivise dal Giudice di prime cure e di seguito pressoché testualmente riportate, in assenza di qualsivoglia ragione o emergenza istruttoria tale da indurre il Collegio a discostarsene (si veda Trib. Bari, 20.3.2018, Trib. Bari 28.11.2017, Trib. Bari, ord. Reclamo cam. Cons. 18.1.2017, Trib. Bari, ord. Reclamo 17.5.2015, Trib. Bari, ord. Reclamo 21.5.2015).

Invero, dall'esame degli atti emerge che il lavoratore, che aveva prestato servizio, in forza di contratto di somministrazione a tempo determinato dal 23.1.2003 al 28.2.2003 con mansioni di portalettere presso l'Ufficio di recapito di Triggiano, a seguito di sentenza di condanna dell'odierna reclamante alla riammissione in servizio (sentenza del Tribunale di Bari n. 4856/2017 del 26.10.2017), fermo restando il ripristino del rapporto di lavoro presso il comune di Triggiano (cfr. nota datata 21.11.2017), veniva trasferito presso altra struttura individuata presso il Comune di Bussolengo (VR) a decorrere dal 12.1.2018 (cfr. nota datata 13.12.2017).

La società, così, determinava il mutamento definitivo dell'unità produttiva e del luogo geografico d'adempimento della prestazione dovuta dal dipendente e, quindi, il suo trasferimento; infatti, come precisato dalla Suprema Corte, *«la nozione di trasferimento del lavoratore implica ordinariamente il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione... anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto da una unità produttiva ad un'altra, intendendo per unità produttiva ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituisca una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale»* (Cass. n. 6117 del 22/03/2005; v. anche Cass. n. 5163 del 26/05/1999; n. 11660 del 29/07/2003; n. 11103 del 15/05/2006). Del resto, l'attuazione di un trasferimento

risulta, nella fattispecie, concordemente affermata dalle parti in causa (cfr. ricorso e memoria).

Le Poste lamentano l'erronea valutazione da parte del Giudice di prime cure delle ragioni tecniche, organizzative e produttive idonee a giustificare il trasferimento, anche in considerazione di quanto previsto dall'accordo collettivo del 14/02/2014.

La censura è sostanzialmente infondata.

Sul punto, in generale, va affermato che, ai sensi dell'art. 2103 c.c., la legittimità del trasferimento è legata all'esistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive. E' altresì noto che il controllo giudiziale sulla legittimità del trasferimento del lavoratore ha ad oggetto l'accertamento in ordine alla sussistenza delle comprovate ragioni tecniche e organizzative che devono giustificarlo. In altri termini, il controllo giurisdizionale dei motivi posti alla base del trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, ma non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 5099/2011).

In particolare, con riferimento ad analoga questione, la Suprema Corte, con sentenza n. 19095/2013, ha affermato che l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, e sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, fermo restando che, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della

controparte, ma deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento (cfr., Cass. n. 19095 cit.) La Corte, nella indicata pronuncia, le cui argomentazioni in questa sede si condividono, ha chiarito che "la giurisprudenza di questa Corte è costante nel ritenere che la ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie, atteso che il rapporto contrattuale si intende come mai cessato e quindi la continuità dello stesso implica che la prestazione deve persistere nella medesima sede, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive (cfr., Cass. n. 11927 del 2013, n. 27884 del 2009). Occorre precisare che il trasferimento in esame va ricondotta alla previsione di cui all'art. 2103 cc che riconosce al datore di lavoro di esercitare il *ius variandi* assumendo la sussistenza di un giustificato motivo tecnico, organizzativo e produttivo per il mutamento del luogo di lavoro. Le suddette previste limitazione allo *ius variandi*, giova ricordarlo sancite dall'art. 2103 cod. civ., nel testo di cui all'art. 13 della legge n. 300 del 1970, sono volte ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore ed in suo danno (cfr., Cass., n. 17095 del 2011, n. 5695 del 1993). ... a norma dell'art. 2103 c.c., incombe sul datore di lavoro l'onere di provare le ragioni che hanno determinato il trasferimento. Quest'ultimo non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento; ne consegue,

ulteriormente, che la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.), sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti, non potendosi ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l'ottemperanza agli stessi fino a un contrario accertamento in giudizio" (si veda nello stesso senso Cass. n. 11927 del 2013, n. 27884 del 2009 ed anche Cass. n. 13060/2014).

Orbene, ciò premesso, il Collegio rileva che, nel caso di specie, le Poste hanno addotto come ragione del trasferimento l'assenza di posti disponibili per l'espletamento delle mansioni di portalettere presso il Comune di Triggiano, dove alla data dell'1.12.2017 risultava una percentuale di copertura in relazione alle mansioni di portalettere superiore al 100%, essendo state assegnate a 14 zone di recapito 14,50 risorse calcolate secondo il criterio del Full Time Equivalent (cfr. pag.3 dell'atto di reclamo).

Inoltre, la società ha evidenziato la legittimità del trasferimento del lavoratore presso l'ufficio di Bussolengo (VR), richiamando il verbale di accordo del 14/02/2014, con cui le Poste e le OO.SS. sono intervenute in materia di gestione degli effetti delle riammissioni in servizio.

In particolare, tale verbale dispone espressamente che "1) la risorsa riammessa in servizio in esecuzione di un provvedimento giudiziale verrà inserita nella struttura presso la quale ha a suo tempo lavorato in esecuzione del contratto a termine/interinale/somministrato; 2) l'Azienda verificherà al momento della riammissione, se la struttura di recapito... presso la quale la risorsa è stata reinserita per ordine di Giudice si trovi in un Comune già pienamente coperto, ove quindi la percentuale di personale stabile operante sulle zone di recapito sia pari o superiore al 100%; 3) qualora la risorsa venga riammessa in servizio in un Comune già pienamente coperto, l'Azienda procederà al suo trasferimento verso uno dei Comuni sede di CD (CDM/CDP/CSD) presenti nell'elenco di cui al punto c) che precede".

Ora, sulla validità dell'accordo in relazione al riparto dell'onere della prova, si evidenzia che il verbale di accordo appena citato

non può derogare alle regole processuali in tema di oneri probatori in materia di trasferimento. Tale principio è stato di recente ribadito dalla Suprema Corte che, in analoga controversia, con la sentenza n.16087 del 14 luglio 2014, ha statuito che *«resta, inoltre, fermo che, nel caso suindicato, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro, a prescindere da qualsiasi richiesta in tal senso da parte del lavoratore, ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato... deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento, in quanto si tratta di un provvedimento che rappresenta una eccezione rispetto alla regola del ripristino della originaria posizione di lavoro del dipendente reintegrato»*.

Orbene, non è condivisibile l'assunto della società reclamante secondo il quale l'impugnato provvedimento di trasferimento è legittimo, essendo stato adottato nell'ambito delle procedure previste dal verbale di accordo sottoscritto tra l'Azienda e le OO.SS. il 14/02/2014, che ha modificato, a far data dal 1° maggio 2014, le previsioni contenute nei precedenti accordi intervenuti.

Infatti, in base all'accordo del 14/02/2014, le parti hanno individuato, a monte, alcune Regioni nelle quali vi è uno specifico fabbisogno occupazionale da soddisfare mediante l'inserimento del personale riammesso a seguito di ordine giudiziale. Con quest'ultima pattuizione, stipulata fra Poste Italiane e le OO.SS., le Parti hanno, infatti, provveduto alla *"gestione degli effetti delle riammissioni in servizio"* condividendo di *"modificare, a far data dal 1° maggio 2014, le previsioni contenute nei precedenti accordi intervenuti, a qualunque livello, in materia di gestione degli effetti delle riammissioni derivanti da sentenze favorevoli emesse nei giudizi promossi da personale già assunto con contratto tempo determinato"* (pagine 6 e 7 del Verbale di Accordo del 14/02/2014). Tale data non può che intendersi riferita all'ordine di riammissione in servizio da parte del giudice e non al momento in cui l'azienda ha, viceversa, dato attuazione concreta a tale ordine. Diversamente opinando, si consentirebbe alla parte tenuta ad eseguire l'ordine giudiziale di applicare la nuova disciplina collettiva procrastinando artatamente la data di riammissione conseguente

l'ordine giudiziale, mentre l'individuazione di una ben precisa data ha lo scopo evidente di ancorare ad un elemento oggettivo l'operatività della nuova disciplina collettiva della gestione delle riammissioni in servizio a seguito di provvedimento giudiziale.

Pur ritenendosi applicabile al caso di specie il predetto accordo del 14/02/2014 (in ragione del fatto che l'ordine di riammissione in servizio da parte del giudice è stato pronunciato con sentenza del 26/10/2017), occorre, tuttavia, evidenziare che, a sostegno del dedotto sovradimensionamento delle zone di recapito presso il Comune di Triggiano, la società ha prodotto un prospetto del tutto inutilizzabile a fini probatori in quanto non ha esplicitato (né dal documento in questione si evincono) quali siano stati i criteri di determinazione della percentuale di copertura, nulla avendo specificamente dedotto sui dati utilizzati, e quindi sul numero dei dipendenti considerati nel calcolo del personale del comune, delle fonti di provenienza delle informazioni elaborate, e delle modalità di valutazione utilizzate, sì da rendere di fatto impossibile la verifica dell'effettiva esistenza, nella fattispecie, della dedotta condizione di legittimità del trasferimento.

D'altronde (anche a voler per un momento prescindere dalla evidente irrilevanza probatoria del documento allegato, proveniente dalla stessa parte convenuta), tale carenza deduttiva non risulta colmata dal contenuto dell'elenco prodotto, privo di qualsiasi riferimento agli elementi conoscitivi menzionati, e quindi ai dati immessi, alle modalità di acquisizione ed elaborazione degli stessi, indispensabili per controllare la correttezza delle risultanze ivi riportate (cfr. nello stesso senso, in controversia analoga ord. Reclamo Trib. Bari, cam. cons. del 10.7.2014).

Dall'evidenziata genericità di allegazione discende peraltro l'impossibilità di acquisire informazioni utili al riguardo dai soggetti indicati nella memoria di costituzione nel giudizio ex art. 700 c.p.c., che non possono evidentemente essere chiamati a confermare circostanze generiche di carattere valutativo, laddove invece l'azienda avrebbe ben potuto esplicitare gli elementi fattuali sopra indicati, al fine di consentirne la necessaria verifica in sede giudiziale.

Identiche considerazioni valgono con riferimento alla stampa della videata Poste Italiane relativa ai lavoratori impiegati presso il Comune di Triggiano al 1°12.2017 che è un mero elenco di nominativi, da cui non si evince alcunché in ordine ai dati sopra indicati.

Pertanto, questo Collegio ritiene che una adeguata dimostrazione della condizione di sovradimensionamento di copertura delle zone di recapito debba fondarsi su dati riportati distintamente per ciascuno dei singoli Comuni, ricadenti nelle diverse Province, non potendosi altrimenti escludere che, all'interno del territorio provinciale, possano verificarsi situazioni di copertura di organico presso specifiche zone di recapito (nello stesso senso, in controversia analoga, Coll. Reclamo Trib. Taranto del 06/11/2013).

In altri termini, non è dato riscontrare nel caso di specie quale sia la disponibilità totale delle sedi, quale quella per singole province e, di seguito, all'interno di ciascuna provincia, e poi della Regione Puglia e, via via, delle regioni confinanti e limitrofe.

Come detto sopra, sotto tale profilo la società non ha fornito in giudizio alcuna informazione utile al controllo giudiziale della correttezza del metodo utilizzato.

Infine, privo di rilevanza probatoria è anche l'elenco di comuni disponibili presso le regioni previste dall'Accordo Sindacale in questione in quanto, non solo costituisce una mera stampa di una *email*, ma soprattutto risulta elaborato da un *software* delle Poste di cui non è dato apprezzare le modalità di funzionamento e, quindi, il grado di affidabilità.

In ragione della rilevata assenza di allegazioni e prova concernenti il motivo giustificativo del trasferimento del lavoratore, non possono ritenersi sussistenti, nello specifico, le ragioni previste dalla disciplina collettiva - né dal verbale di accordo del 14.2.2014 - né comunque altre ragioni tecniche, organizzative e produttive idonee a fondare il trasferimento, che si prospetta quindi illegittimo; pertanto, alla luce delle esposte considerazioni, che rendono superflua ogni altra valutazione in merito alle argomentazioni delle parti, deve dirsi sussistente, nel caso di specie, e nei limiti della sommarietà della cognizione

propria della presente fase, il requisito del cd. *fumus boni juris* in ordine alla pretesa fatta valere.

In ultima analisi, si aggiunga che il controllo giudiziale sulla legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento a norma dell'art. 2103 c.c., deve effettuarsi anche alla luce di principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (la rilevanza di tali principi viene evidenziata anche sotto il profilo del potere datoriale dalla citata Cass. n. 16087/2014 secondo cui "*il datore di lavoro può comunque, successivamente, disporre il trasferimento del lavoratore reintegrato, ma osservando la relativa normativa e in applicazione dei generali canoni della correttezza e buona fede*"). Sotto questo profilo, già Cass. n. 11597/2003 aveva statuito che, in applicazione dei ridetti principi di correttezza e buona fede, il datore di lavoro, qualora possa far fronte alle ragioni ex art. 2103 c.c. avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno grave per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di ragioni familiari specifiche. Del resto anche l'art. 38 CCNL Poste del 14.4.2011 (già art. 53 del CCNL dell'11 luglio 2003) richiamato espressamente dalla più volte citata pronuncia della Suprema Corte n. 16087/2014 in materia di trasferimento, stabilisce che "*nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato*". E tale aspetto assume rilevanza nel caso di specie ed introduce le argomentazioni che seguono in tema di *periculum in mora*.

Sul punto il Collegio osserva che costituisce requisito di ammissibilità della domanda di provvedimento atipico d'urgenza anche il "fondato motivo di temere che, durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile". Tale condizione evidentemente non si identifica, *sic et simpliciter*, con il danno derivante dal provvedimento datoriale, ossia, nella fattispecie, con il danno inerente al trasferimento in sé considerato, ma è dato soltanto dal pregiudizio che può derivare al lavoratore dall'attesa della decisione di merito; pertanto spetta a colui che promuove il giudizio cautelare allegare e provare che il protrarsi della

situazione ritenuta antiggiuridica possa arrecargli danni gravi, non ristorabili neppure successivamente.

Ne consegue che l'esistenza del requisito in esame deve essere verificata in concreto in relazione all'effettiva situazione socio-economica del lavoratore, sul quale incombe l'onere di allegazioni concrete e puntuali sulle circostanze di fatto dalle quali possa desumersi il concreto rischio che, nel tempo occorrente per l'espletamento del processo di merito, la sua professionalità venga a depauperarsi, ovvero che siano perse o possano perdersi concrete occasioni di progressione di carriera, o ne venga compromessa la situazione personale e familiare, o il suo equilibrio psicofisico, oppure limitata la possibilità di affrontare spese necessarie e indilazionabili per l'abitazione, per cure mediche, per il pagamento di mutui, così da integrare un pregiudizio irreparabile (v. al riguardo, tra le molte altre, ordinanze del 4.10.1996, 18.05.2000, 2.11.2005 del Tribunale di Roma, Sezione Lavoro).

Richiamata a tale proposito la motivazione adottata dal giudice di prime cure condivisa da Questo Collegio, occorre evidenziare che, nel caso in esame, il lavoratore, odierno reclamato, ha dedotto e documentato di aver subito gravi ripercussioni sotto il profilo psico-fisico, dopo aver preso servizio presso la nuova sede di Bussolengo, come attestato dal certificato del 15.2.2018 rilasciato dal Centro Salute Mentale della Asl Ba. Egli, infatti, presenta un quadro di depressione acuta con grave inappetenza, insonnia, umore depresso crisi di pianto, che è stato "slatentizzato" dall'impugnato trasferimento. In particolare, detta certificazione asserisce che "l'ideazione disturbante ossessiva connessa a tale trasferimento sembra stia innescando un disturbo post-traumatico da stress che potrebbe rientrare con una collocazione lavorativa vicina alla famiglia".

E' evidente, quindi, che le allegazioni sopra riportate ed il corredo probatorio fornito asseverano in termini univoci l'idoneità della condotta delle Poste a cagionare al reclamato la lesione di irreversibili beni e interessi primari, suscettibile di essere fronteggiata solo con l'emissione di un provvedimento urgente.

Tali conseguenze pregiudizievoli, lesive di prerogative e diritti costituzionalmente tutelati, non reintegrabili successivamente in

forma specifica o attraverso meccanismi risarcitori, possono essere evitate solo con un provvedimento di natura cautelare, idoneo a preservare il diritto invocato, verosimilmente sussistente, durante il tempo necessario a farlo valere in via ordinaria (cfr. Trib. Bari, ord. Reclamo dell'11.9.2014 e del 6.11.2014).

In ragione di tali circostanze, stante la rilevanza costituzionale dei valori coinvolti - tutela del lavoratore, della sua salute e del proprio nucleo familiare - nonché le imprescindibili ragioni affettive ed economiche connesse alla gestione familiare del lavoratore - che sarebbero inevitabilmente vanificate dallo spostamento della sede di lavoro in un Comune distante centinaia di chilometri da quello di residenza del lavoratore - risulta evidente che l'accoglimento del reclamo comporterebbe danni gravi ed irreparabili alla persona. Si produrrebbe, dunque, una lesione non di semplice natura economica che, come tale, non è suscettibile di ristoro per equivalente.

Alla luce di quanto esposto, il reclamo va rigettato con conseguente conferma del provvedimento impugnato.

Le predette considerazioni sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Quanto alla regolamentazione delle spese della presente fase di reclamo va detto che esse seguono la soccombenza della società reclamante e si liquidano in dispositivo, rimanendo confermata la statuizione sul punto del giudice di prime cure nel procedimento ex art. 700 c.p.c..

Si dà altresì atto che sussistono i presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1 *quater* DPR n. 115/2002 (così come modificato dall'art. 1, comma 17, l. n. 228/2012, legge di stabilità 2013) in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata. Infatti, ai sensi della citata norma *"Quando l'impugnazione, anche incidentale, è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma del comma 1-bis. Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti*

di cui al periodo precedente e l'obbligo di pagamento sorge al momento del deposito dello stesso".

Il successivo comma 18 dell'art. 1 della richiamata legge di stabilità 2013 prevede che *"Le disposizioni di cui al comma 17 si applicano ai procedimenti iniziati dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge"*, dunque a decorrere dal 31.01.13; ne consegue che la presente impugnazione, introdotta il 12.04.2018, è soggetta alla citata disciplina, sicché il rigetto della stessa determina (dal momento del deposito del presente provvedimento) l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'ulteriore importo per contributo unificato.

P.Q.M.

Visti gli artt.669-septies, 669-terdecies e 700 c.p.c.,

- 1) rigetta il reclamo proposto da POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro-tempore, avverso l'ordinanza emessa in data 29.03.2018 con cui il Tribunale di Bari, in funzione di Giudice monocratico del Lavoro, ha accolto il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da _____ ;
- 2) conferma l'ordinanza cautelare;
- 3) condanna la società reclamante a pagare, in favore della parte reclamata, le spese di lite che liquida nella complessiva somma di € 1.823,00, oltre rimborso forfetario per spese generali, i.v.a. e c.p.a. come per legge;
- 4) dichiara che sussistono i presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1 *quater*, DPR n. 115/2002 in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata.

Si Comunichi.

Bari, 17.05.2018

Il Giudice estensore

Dott.ssa Angela Vernia

Il Presidente

Dott. Luca Ariola