

rappr. e dif. dall'avv. Girolamo Masellis

-Ricorrente-

Contro

Curatela del fallimento s.r.l.
contumace

-Resistente-

Fatto e diritto

La domanda deve essere dichiarata per la gran parte improcedibile; può trovare accoglimento solo l'impugnativa di licenziamento limitatamente alla declaratoria di illegittimità del recesso datoriale.

Il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di aver lavorato alle dipendenze della s.r.l. dal 09.06.08 al 16.10.09 con qualifica e mansioni di autista, prestando attività lavorativa per un numero di ore superiore a quello pattuito senza percepire le maggiorazioni per lo straordinario, e di essere stato licenziato senza preavviso il 16.10.09, senza ricevere le competenze di fine rapporto e il TFR, ha chiesto: *“accogliere integralmente il ricorso e dichiarare il licenziamento, così come intimato, ingiusto, illegittimo, inefficace e comunque nullo, con ogni conseguenza di legge;*

per l'effetto condannare la S.r.l., in persona del suo legale rappresentante p.t. , corrente in Bitonto (BA) alla Strada Vicinale Pozzo Cupo al risarcimento del danno corrispondendo in favore del ricorrente una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della nuova occupazione (09.08.2010), o a quella ritenuta di giustizia, nonché al conseguente versamento dei contributi - previsti per legge - per la regolarizzazione della posizione previdenziale-assicurativa;

dato il mancato pagamento delle voci, come e nella misura analiticamente indicate e specificate nelle posizioni sub 8 e 9 della narrativa che precede e nei conteggi analitici riportati e trascritti nel corpo del presente atto, condannare la S.r.l., in persona del legale rappresentante p.t. , corrente in Bitonto (BA) alla Strada Vicinale Pozzo Cupo a corrispondere la somma complessiva di € 50.531,90 (cinquantamilacinquecentotrentuno/90), o di quell'altra ritenuta di giustizia, oltre a interessi e rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT, a calcolarsi fino al soddisfo”.

Costituitasi in giudizio, la società ha contestato le avverse pretese, chiedendo pertanto il rigetto del ricorso.

Espletata l'attività istruttoria, all'udienza del 18.04.2016 è stata dichiarata l'interruzione del processo per intervenuto fallimento della società datrice.

Riassunto il giudizio nei confronti della curatela del fallimento, il ricorrente ha ribadito le conclusioni già rassegnate nell'atto introduttivo.

Nessuno si è costituito per la curatela.

Devono essere dichiarati improcedibili i capi di domanda aventi per oggetto pretese di carattere economico (risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, differenze retributive), trattandosi di istanze che devono ormai essere avanzate nella competente sede fallimentare.

Invero, l'art. 24 della legge fallimentare, così come modificato, da ultimo, dal d.lgs. 169/2007, dispone che *“Il tribunale che ha dichiarato il fallimento è competente a conoscere di tutte le azioni che ne derivano, qualunque ne sia il valore”*.

Inoltre, gli artt. 93 e ss. della stessa legge fallimentare disciplinano l'ammissione dei creditori al passivo, secondo una procedura diretta dal giudice delegato per il fallimento, nominato dal tribunale fallimentare ai sensi dell'art. 16 co. 2 l. fall.

Come è evidente, la *ratio* della normativa appena richiamata è costituita dal rispetto della *par condicio creditorum*, atteso che la natura chiaramente collettiva della procedura di fallimento esige che tutte le pretese di natura economica, anche risarcitoria, seguano le regole generali concorsuali e siano perciò fatte valere dinanzi al giudice delegato, nelle forme appositamente previste.

In definitiva, l'esigenza di tutela della generalità dei creditori impone a chiunque voglia far accertare un proprio credito nei confronti di un'impresa dichiarata fallita, dunque anche al lavoratore dipendente, di presentare una domanda di insinuazione nello stato passivo ed eventualmente promuovere un giudizio di opposizione in caso di parziale o totale esclusione del credito vantato, con ciò radicandosi la competenza del giudice che ha accertato lo stato d'insolvenza.

Nel caso di specie, chiedendo la condanna della parte datoriale al pagamento del risarcimento del danno derivante dall'illegittimo licenziamento e delle differenze retributive, il ricorrente ha innegabilmente intrapreso un'azione individuale diretta a far valere un proprio credito, che come tale va dichiarata improcedibile.

In proposito, i giudici di legittimità hanno affermato che *“Le questioni concernenti l'autorità giudiziaria dinanzi alla quale va introdotta una pretesa creditoria nei confronti di un debitore assoggettato a fallimento o (come nella specie) a liquidazione coatta*

amministrativa, anche se impropriamente formulate in termini di competenza, sono, in realtà (e prima ancora), questioni attinenti al rito. Pertanto, proposta una domanda volta a far valere, nelle forme ordinarie, una pretesa creditoria soggetta, invece, al regime del concorso, il giudice (erroneamente) adito è tenuto a dichiarare (non la propria incompetenza ma) l'inammissibilità, l'improcedibilità o l'improponibilità della domanda, siccome proposta secondo un rito diverso da quello previsto come necessario dalla legge, trovandosi in presenza di una vicenda "litis ingressus impediens", concettualmente distinta da un'eccezione d'incompetenza" (Cass. sez. I n. 8018 del 13/06/2000; cfr. anche Cass. sez. I n. 8025 del 14/06/2001); ancora si è ribadito che "Il necessario assoggettamento delle pretese fatte valere verso il fallimento al procedimento di verifica dei crediti, non involge, dunque, un problema di competenza - influenzata dalla "vis attractiva" del tribunale fallimentare - ma una questione di specialità del rito, con conseguente improponibilità della domanda eventualmente dedotta nella sede ordinaria, discendendo la devoluzione della controversia al foro fallimentare direttamente e inequivocabilmente dal combinato disposto degli artt. 52 e 93 legge fall." (Cass. sez. I n. 2439 del 03/02/2006).

Con precipuo riferimento alle azioni derivanti dai rapporti di lavoro, la giurisprudenza è ormai consolidata nel ritenere che, laddove la società datrice venga dichiarata fallita, soltanto le impugnative di licenziamento restino proponibili dinanzi al giudice del lavoro: fra le tante, Cass. sez. lav. n. 19248 del 14/09/2007 afferma che "Le domande proposte dal lavoratore, una volta intervenuto il fallimento del datore di lavoro, per veder riconoscere il proprio credito e il relativo grado di prelazione, devono essere proposte, come insinuazione nello stato passivo, non dinanzi al giudice del lavoro, ma dinanzi al Tribunale fallimentare il cui accertamento è l'unico titolo idoneo per l'ammissione allo stato passivo e per il riconoscimento di eventuali diritti di prelazione, sopravvivendo la giurisdizione del lavoro nella sola ipotesi dell'impugnativa del licenziamento (principio affermato in controversia in cui il lavoratore aveva proposto domanda incentrata sull'obbligo di ripristino delle mansioni precedenti in funzione del risarcimento del danno da dequalificazione, con condanna della controparte alle differenze relative e al risarcimento del danno alla salute)".

Più in generale, il *discrimen* è rappresentato dalle domande volte a ottenere pronunce dichiarative o costitutive, da un lato, che rimangono attribuite al giudice del lavoro, e le azioni di condanna, dall'altro, le quali sono destinate a incidere sulla procedura concorsuale e come tali debbono necessariamente essere esaminate nell'ambito di quest'ultima per assicurarne l'unità e per garantire la parità tra i creditori.

Naturalmente, stessa sorte spetterà alle azioni di accertamento meramente strumentali alla condanna, i cui effetti parimenti si ripercuotono sull'assetto delle componenti patrimoniali accertate nell'ambito della procedura concorsuale; invero, *“Esula dalla competenza funzionale del tribunale fallimentare, ai sensi dell'art. 24 r.d. 16 marzo 1942, n. 267, ed è, invece, devoluta alla cognizione del giudice del lavoro, la controversia instaurata dal lavoratore che, senza avanzare pretese creditorie, chieda solo l'accertamento del proprio rapporto di lavoro, non risolto dal fallimento, alle dipendenze della società dichiarata fallita, dovendo, per contro, essere fatta valere in sede fallimentare una siffatta domanda, quando essa costituisca solo la premessa per ottenere, nello stesso giudizio, vantaggi patrimoniali di natura retributiva o risarcitoria”* (Cass. sez. lav. n. 11439 del 18/06/2004; cfr. anche Cass. sez. I n. 11787 del 21/11/1998).

Come già evidenziato, nel ricorso per riassunzione depositato a seguito del fallimento della datrice di lavoro l'odierno ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni: *“accogliere integralmente il ricorso e dichiarare il licenziamento, così come intimato, ingiusto, illegittimo, inefficace e comunque nullo, con ogni conseguenza di legge;*

per l'effetto condannare la ... e perciò la curatela fallimento al risarcimento del danno corrispondendo in favore del ricorrente una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della nuova occupazione (09.08.2010), o a quella ritenuta di giustizia, nonché al conseguente versamento dei contributi - previsti per legge - per la regolarizzazione della posizione previdenziale-assicurativa;

... condannare la ... e perciò la curatela fallimento a corrispondere la somma complessiva di € 50.531,90 ...”; alla luce delle precedenti argomentazioni deve dunque dichiararsi l'improcedibilità delle domande di condanna svolte nei confronti della curatela del fallimento.

Del resto, lo stesso ricorrente ha dato atto di aver presentato domanda di ammissione al passivo e di aver ottenuto l'ammissione del solo credito vantato a titolo di TFR; avverso tale decisione egli avrebbe potuto/dovuto proporre opposizione allo stato passivo, invece che coltivare le domande nel presente giudizio.

Viceversa, l'unica domanda proponibile e procedibile in questa sede è quella volta a ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento, come chiarito dai più recenti pronunciamenti della Suprema Corte: Cass. Sez. L, Sentenza n. 15066 del 19/06/2017 *“La sottoposizione a liquidazione coatta amministrativa o ad amministrazione straordinaria della società datrice di lavoro, anche se impresa bancaria, determina l'improponibilità o*

l'improseguibilità, per tutta la durata della procedura, delle azioni del lavoratore dirette ad ottenere una condanna pecuniaria, benché accompagnate da domande di accertamento o costitutive aventi funzione strumentale; vanno, viceversa, proposte o proseguite davanti al giudice del lavoro le diverse azioni volte ad impugnare il licenziamento, a prescindere dalla tutela applicabile ed incluso dunque il licenziamento del dirigente, per le quali la possibilità dell'insinuazione nello stato passivo dei relativi crediti risarcitori del lavoratore presuppone che ne siano stati determinati l'"an" e il "quantum"; Cass. Sez. L, Sentenza n. 7129 del 29/03/2011 “Ove il lavoratore abbia agito in giudizio chiedendo, con la dichiarazione di illegittimità o inefficacia del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito, permane la competenza funzionale del giudice del lavoro, in quanto la domanda proposta non è configurabile come mero strumento di tutela di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare la sua posizione all'interno della impresa fallita, sia per l'eventualità della ripresa dell'attività lavorativa (conseguente all'esercizio provvisorio ovvero alla cessione dell'azienda, o a un concordato fallimentare), sia per tutelare i connessi diritti non patrimoniali, ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza della "par condicio creditorum"; Cass. Sez. L, Sentenza n. 1646 del 23/01/2018 “La domanda volta a far dichiarare la nullità, l'invalidità o l'inefficacia degli atti di cessione del ramo di azienda e la conseguente domanda di condanna al ripristino del rapporto di lavoro con la cedente appartengono, anche in caso di fallimento della cessionaria, alla cognizione del giudice del lavoro, quale giudice del rapporto e delle controversie relative allo "status" del lavoratore, in quanto l'accertamento richiesto in tali ipotesi non costituisce premessa di una pretesa economica nei confronti della massa fallimentare e dunque non richiede la cognizione del giudice fallimentare, chiamato soltanto alla qualificazione dei diritti di credito dipendenti dal rapporto di lavoro, in funzione della partecipazione paritaria al concorso tra creditori e con effetti esclusivamente endoconcorsuali”; Cass. Sez. L, Sentenza n. 23418 del 06/10/2017 “Ove il lavoratore abbia agito in giudizio per l'accertamento della propria qualifica nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito, permane la competenza funzionale del giudice del lavoro, in quanto la domanda proposta non è configurabile solo come mero strumento di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare la sua posizione all'interno della impresa fallita, sia per l'eventualità della ripresa dell'attività lavorativa (conseguente all'esercizio provvisorio ovvero alla cessione dell'azienda, o a un concordato fallimentare), sia per tutelare i

connessi diritti non patrimoniali, ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza della "par condicio creditorum"".

Ebbene, nel caso di specie le risultanze documentali e gli esiti della prova testimoniale espletata nel corso del giudizio hanno confermato la fondatezza dell'assunto attoreo circa l'illegittimità del licenziamento.

Giova rammentare che il dipendente è stato licenziato con effetto immediato sulla base delle seguenti motivazioni, indicate nella lettera del 09.10.09 sottoscritta dal legale rappresentante della società: *"per giustificato motivo oggettivo, correlato alla crisi economica e finanziaria che investe la società per la mancanza di commesse"*.

In proposito, l'art. 3 della legge n. 604/1966 identifica il giustificato motivo oggettivo in *"ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso"*.

Si ritiene che la ragione giustificativa del licenziamento, sempreché seria ed effettiva e non già pretestuosa, possa rinvenirsi sia nei fattori (sfavorevoli) di mercato, sia nelle modificazioni tecnico - produttive (riduzione dell'attività di un settore, cessazione di un appalto) ovvero anche nelle iniziative di riorganizzazione inerenti alla gestione d'impresa orientate al contenimento dei costi (in questo senso, *ex plurimis*, Cass. n. 21282/06, Cass. n. 7750/2003, Cass. n. 14093/2001), o in quelle che attengono a una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero sono dirette a un aumento della redditività d'impresa (Cass. sez. lav. n. 25201 del 07/12/2016), dovendosi ravvisare piuttosto nella previsione dell'obbligo di *repechage* il contemperamento tra l'interesse dell'impresa e quello del lavoratore ugualmente protetti dalla normativa costituzionale.

Ciò posto, vale la pena osservare che è pressoché incontrastata l'affermazione dell'insindacabilità giudiziale delle scelte imprenditoriali, in quanto espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art.41 Cost., mentre è rimessa al giudice la ricognizione dell'effettività delle denunciate esigenze tecniche ed economiche dell'organizzazione produttiva, dell'esistenza di un nesso di causalità tra le scelte imprenditoriali e il provvedimento di licenziamento e della mancanza di qualsiasi possibilità di utilizzazione alternativa del lavoratore (cosiddetto *"repechage"*) mediante l'adibizione a mansioni tendenzialmente equivalenti (si veda, *ex plurimis*, Cass. n.15894/2000).

L'onere probatorio della sussistenza del giustificato motivo oggettivo grava ai sensi dell'art. 5 l. 604/66 sul datore di lavoro, cui spetta dimostrare non solo la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate a effettive ragioni di

carattere produttivo e/o organizzativo, ma anche l'impossibilità di utilizzare il lavoratore estromesso in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui era stato precedentemente adibito [si veda, *ex plurimis*, Cass. n.4688/1991; cfr. anche Cass. sez. lav. 11720/09, secondo cui *“In materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinati da ragioni inerenti all'attività produttiva, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come "extrema ratio"”*; e ancora, *“Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 della legge 15 luglio 1996, n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il lavoratore ha quindi il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo, e non ad un mero incremento di profitti, e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale”* (Cass. sez. lav. n. 19616 del 26/09/2011)].

Nel caso di specie, come già detto, la società convenuta ha intimato al ricorrente il licenziamento adducendo la ricorrenza di un *“giustificato motivo oggettivo, correlato alla crisi economica e finanziaria che investe la società per la mancanza di commesse”*.

Le espressioni utilizzate sono estremamente generiche e poco circostanziate.

Non è difficile ravvisare, nella lettera di recesso, un intento ritorsivo e punitivo, ove si consideri che il licenziamento è stato intimato dopo il rifiuto opposto dal dipendente alla richiesta datoriale di prestare attività lavorativa a giorni alterni, ovvero di accettare una retribuzione proporzionata ai metri cubi di cemento trasportati: tale episodio è stato infatti confermato dai testimoni , e , ex colleghi di lavoro.

In ogni caso, anche non considerando tale circostanza, l'assunto relativo alla mancanza di commesse è rimasto privo di supporto probatorio.

Sul punto, dei due testimoni indicati dalla convenuta, non ha saputo riferire nulla, invece , genero del legale rappresentante della società, ha dichiarato che *“all’incirca dall’anno 2008 si è avuto un calo del lavoro”*.

Ebbene, tale affermazione è poco rilevante, posto che l’odierno ricorrente è stato assunto proprio nel 2008, sicché non è dato comprendere come la società si sia potuta determinare a tale nuova assunzione in un periodo di mancanza di lavoro, per poi risolvere il rapporto un anno dopo, adducendo quale motivazione la stessa mancanza di commesse che sarebbe iniziata l’anno precedente.

Va inoltre aggiunto che la *“mancanza di commesse”*, pur ove effettiva, in ogni caso non sarebbe sufficiente a ritenere giustificato il licenziamento, poiché la convenuta avrebbe dovuto dimostrare la impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre mansioni equivalenti, ovvero l’esistenza di obiettive ragioni (superfluità della mansione, minore anzianità di servizio, minori carichi di famiglia) che abbiano imposto o consigliato di licenziare proprio il ricorrente e non un altro dipendente; si ripete, trattasi di circostanze non provate in giudizio e neppure menzionate nella lettera di licenziamento.

Sull’argomento i giudici di legittimità hanno statuito che *“L’esigenza, derivante da ragioni inerenti all’attività produttiva, di ridurre di una o più unità il numero dei dipendenti dell’azienda, se non dà luogo ad una ipotesi di licenziamento collettivo, regolata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 (la cui applicabilità è riservata a fattispecie specificamente individuate), può di per sé concretare un giustificato motivo obiettivo di licenziamento individuale, la cui legittimità dipende, tuttavia, dalla ulteriore condizione della comprovata impossibilità di utilizzare "aliunde" il lavoratore licenziato, ovvero dal rispetto delle regole di correttezza di cui all’art. 1175 cod. civ. nella scelta del lavoratore licenziato fra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata che, in riferimento ad una situazione in cui le generiche ragioni produttive di riduzione del personale non si prospettavano rispetto ad una individuata lavoratrice tra gli addetti ad attività impiegatizie, ma ad una generica posizione di lavoro, aveva ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo sulla base del mero nesso di causalità tra la generica necessità di riduzione e il licenziamento, di per sé privo di sufficiente funzione individualizzante del lavoratore licenziabile, sicché la selezione tra i vari lavoratori interessati non avrebbe potuto essere compiuta liberamente, ma con applicazione analogica dei criteri previsti dall’art. 5 della legge n. 223 del 1991, quali i carichi di famiglia e l’anzianità)”* (Cass. sez. lav. n. 11124 del 11/06/2004); nello stesso senso, *“In*

tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, se il motivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, - in relazione al quale non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio dalla impossibilità di "repechage" - il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse” (Cass. sez. lav. n. 7046 del 28/03/2011).

E ancora, *“il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 è determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore. Ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo sussistenti all’epoca della comunicazione del licenziamento e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita” (cfr. in tal senso, Cass. Civ., Sez. Lav., 14.7.2005, n. 14815).*

Da ultimo si rileva che il legale rappresentante della società convenuta non è comparso senza giustificato motivo per rendere l’interrogatorio formale deferitogli.

Vero è che l’art. 232 co. 1 c.p.c. non ricollega alla mancata presentazione ingiustificata gli stessi effetti di una confessione; tale disposizione, però, conferisce al giudice la facoltà di ritenere come ammessi i fatti dedotti, imponendogli, al contempo, di valutare ogni altro elemento di prova e, in generale, di considerare la circostanza alla luce del complessivo quadro probatorio emergente dagli atti (cfr. Cass. 6181/09; Cass. 3258/07; Cass. 9254/06): nel caso di specie, in particolare, si ritiene di poter valorizzare tale elemento in considerazione della documentazione prodotta e degli esiti della prova testimoniale.

Sulla scorta delle precedenti considerazioni e nei limiti sopra precisati, la domanda deve essere accolta, con conseguente accertamento dell’illegittimità del licenziamento impugnato per mancanza di giustificato motivo oggettivo.

Quanto alla regolamentazione delle spese del giudizio, l’accoglimento solo parziale della domanda consente di porle a carico della convenuta nella misura della metà e di disporne la compensazione per la metà residua.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da Cataldo Lorenzo con ricorso in riassunzione depositato il 14.08.16 nei confronti della Curatela del fallimento ,
così provvede:

- accoglie in parte la domanda e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 16.10.09;
- dichiara per il resto improcedibile la domanda;
- liquida le spese di lite in favore del ricorrente in € 4.200,00, oltre rimborso forfettario 15%, iva e c.p.a., che pone a carico della Curatela convenuta nella misura della metà (€ 2.100,00 oltre accessori), con distrazione in favore del procuratore dichiaratosi anticipante, e che compensa per la metà residua.

Bari, 16.04.18

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Isabella Calia