

TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI

SEZIONE LAVORO

IL GIUDICE DESIGNATO Dott.ssa Angela Vernia

nel procedimento ex art.700 c.p.c. recante n.r.g. 14278/2017

promosso da

,
rappresentato e difeso dall'Avv. G. Di Rella

contro

, in persona del legale rappr. pro-tempore,
rappresentata e difesa dall'Avv. F. Nappi

Sciogliendo la riserva espressa all'udienza del 24.5.2018,

osserva in fatto:

con ricorso ex art. 700 c.p.c., depositato il 15.12.2017 e ritualmente notificato, , premesso di essere dipendente della società convenuta e di svolgere le mansioni di sportellista assegnato alla filiale di Bari San Girolamo, sita in Via Ritelli 32 (denominata Bari 17); di essere residente nella zona semi-centrale di Bari, rione San Pasquale, e convivente con la propria madre - - portatrice di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l.n. 104/1992; di aver ripetutamente chiesto di essere assegnato ad una filiale più vicina al proprio domicilio al fine di meglio prestare assistenza alla propria madre; chiedeva in via d'urgenza ordinarsi alla parte convenuta la propria assegnazione alla più vicina filiale Bari-6 Via Postiglione n. 30, ovvero Bari-21 Via Amendola n. 116, ovvero ad una delle altre 8 filiali indicate alla lettera K del ricorso introduttivo di lite, con vittoria di spese di lite, argomentando a sostegno del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

Con memoria ritualmente depositata si costituiva in giudizio la S.p.a., in persona del legale rappresentante p.t. (d'ora innanzi, per brevità, anche o società) contestando in fatto ed in diritto il ricorso avversario, argomentando sul difetto sia del *fumus* che del *periculum*, e concludendo per la sua reiezione.

Sentite le parti, tentata ripetutamente la conciliazione della lite, esaminata la documentazione prodotta in atti, ritenuta la causa matura per la decisione,

osserva in diritto:

alla luce del dettato normativo in tema di tutela cautelare atipica, il provvedimento d'urgenza richiesto dal lavoratore ex art. 700 c.p.c. 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 allorquando manchi anche uno solo dei requisiti sopra ricordati (si veda, ex *plurimis*, Tribunale Milano, 28 febbraio 1996).

Quanto al *fumus boni iuris*, va premesso 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").

Ciò posto, va premesso che nel caso di specie il lavoratore chiede di essere assegnato ad una sede più vicina al proprio domicilio, rispetto a quella di appartenenza - Bari San Girolamo (Bari 17), sita in Via Ritelli n. 32, indicando 10 filiali (cfr. ricorso lett. K) viciniori, ai sensi dell'art. 33, comma 5, l. n. 104/1992. Deduce, infatti, di assistere la propria madre con lui convivente -

- portatrice di handicap in situazione di gravità (cfr. verbale di visita del 10.2.2017 all. sub doc. n. 3 fascicolo parte ricorrente).

Come noto, l'art. 33, comma 5, della L. 5 febbraio 1992 n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), nel testo originario, disponeva che *"Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso in altra sede"*. Detta norma è stata modificata dall'art. 19 della L. 8 marzo 2000 n. 53, in particolare con la soppressione dell'inciso *"con lui convivente"*.

Nel contempo, l'art. 20 della stessa L. n. 53/2000 aveva previsto che *"Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano [...] ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente"*.

Successivamente, però, l'art. 33 della L. n. 104/1992 è stato modificato dall'art. 24 della L. 4 novembre 2010 n. 183, il quale ha sostituito, in particolare, il comma 3 (permessi mensili retribuiti) e il comma 5 (scelta della sede) dell'art. 33 L. 104/92 ed ha abrogato in parte qua l'art. 20 della L. n. 53/2000 dalla parola *"nonché"* alla parola *"non convivente"*.

Pertanto, nell'attuale formulazione, risultante anche dalle ulteriori modifiche introdotte dall'art. 6, comma 1, lett. a), D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119), l'art. 33 L. 104/1992 così recita: - al comma 3: *"A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla*

stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti"; - al comma 5: "Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".

In sostanza, per effetto delle sopravvenute modifiche legislative, il diritto all'assegnazione presso la sede più vicina al domicilio della persona da assistere viene ora riconosciuto al lavoratore che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità, anche nel caso in cui difettino i requisiti della "continuità" e della "esclusività" dell'assistenza. In altre parole, atteso che il comma 5 (trasferimenti) rimanda al comma 3 (permessi) per individuare i beneficiari del trasferimento, è necessario comunque che il lavoratore presti assistenza ad un parente o affine in situazione di *handicap* grave, anche saltuariamente e non in via esclusiva. Sicchè deve ritenersi che, in presenza dell'appena indicata dizione normativa, venuti meno i requisiti della continuità e dell'esclusività, sia oggi sufficiente, in ipotesi, anche un solo atto di assistenza svolto in favore del disabile per far scattare il meccanismo di cui al comma 5, pur sempre occorrendo che tale assistenza sia effettivamente prestata (così Trib. Bari, ord. reclamo, udienza del 6.6.2013, in causa Tolaro c. Ministero della Difesa).

Orbene, sul punto, il ricorrente ha allegato e documentato di prestare assistenza in favore della propria madre, tant'è che ha prodotto certificazione attestante il godimento dei permessi di cui alla legge 104 citata, proprio al fine di accudire (cfr. doc. n. 13 fascicolo parte ricorrente); non si dubita, infatti, che la fruizione di tale beneficio sia un indice sintomatico della concretezza dell'assistenza prestata in favore del disabile.

Rimane, quindi, del tutto irrilevante, a seguito delle modifiche della norma innanzi esposte, la deduzione della società secondo cui

vi sarebbero altri parenti che possono prestare assistenza (il riferimento è al fratello dell'istante, cfr. memoria di costituzione pag. 3). Tale allegazione, del resto, rimane travolta dal fatto che la stessa società resistente non ha contestato lo stato di portatrice di *handicap* della e anzi ha accolto in passato due domande di mobilità dell'istante verso sedi più vicine, sul presupposto delle gravi condizioni di salute di e della necessità del ricorrente di prestare assistenza in suo favore.

Orbene, posto che, nella fattispecie, e nei limiti della sommarietà della cognizione tipica della presente fase, impregiudicata ogni altra valutazione nel merito, emerge l'effettività dell'assistenza prestata dal ricorrente in favore della madre portatrice di *handicap* in condizione di gravità, va rammentato che tale situazione deve essere debitamente valutata dal datore di lavoro a fronte della richiesta del lavoratore, formulata in corso di rapporto, di essere assegnato ad una sede più vicina.

Non sfugge al Giudicante che l'art. 33, comma quinto, della legge 104 del 1992 deve essere interpretato nel senso che il diritto del familiare lavoratore dell'handicappato di scegliere la sede più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso, non è assoluto o illimitato, ma presuppone, oltre gli altri requisiti esplicitamente previsti dalla legge, altresì la compatibilità con l'interesse dell'impresa, posto che secondo il legislatore - come è dimostrato anche dalla presenza dell'inciso "ove possibile" - il diritto alla effettiva tutela della persona disabile non può essere fatto valere quando il relativo esercizio venga a ledere in misura consistente le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro (cfr. Cass. n. 7945/2008, Cass. n. 12692/2002).

Ciò posto, va rimarcato che incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare in modo specifico e puntuale quali siano le concrete ragioni che rendano impossibile l'assegnazione ad una sede più vicina. D'altra parte, deve trovare applicazione il fondamentale principio della vicinanza della prova secondo cui l'onere probatorio deve essere posto in capo al soggetto "più vicino" al fatto da provare, per il quale la prova risulta, appunto, più agevole.

Pertanto, nella fattispecie, è l'azienda datrice di lavoro il soggetto che meglio di chiunque altro conosce le proprie esigenze organizzative e produttive e quindi può essere materialmente in grado di dimostrare che l'assegnazione dell'istante alla sede a lui più vicina non sia possibile. Diversamente opinando si finirebbe per

gravare il lavoratore di una sorta di prova diabolica che, di fatto, svuoterebbe di contenuto la tutela che la l. 104/1992 ha introdotto.

Orbene, sul punto, la società si è limitata a negare la richiesta di assegnazione formulata dal ricorrente "in considerazione delle esigenze organizzative e produttive" (cfr. doc. n. 8 fascicolo parte ricorrente).

Ebbene, è evidente che si tratta di una motivazione del tutto generica e apparente, in altre parole, di una motivazione di stile, disancorata da un'adeguata esplicitazione di fatti riferibili al caso di specie e, come tale, replicabile in maniera identica in qualunque analoga situazione. Inoltre, l'espressione generica utilizzata non consente di apprezzarne la congruenza e lascia intendere che l'azienda non abbia, in realtà, svolto un'adeguata istruttoria.

E' pur vero che le hanno dedotto in giudizio, come causa ostativa all'assegnazione del dipendente ad altra sede più vicina, l'esistenza di "criticità" connesse al fatto che presso l'ufficio di appartenenza, Bari 17, sarebbero in atto "distacchi per sopperire alle assenze a vario titolo del personale ivi applicato".

Ebbene, a sostegno di tale assunto, caratterizzato anch'esso dall'evidente genericità, le hanno prodotto un elenco di lavoratori assegnati all'ufficio di Bari 17. Ora, tale documento è privo di consistenza probatoria, non solo perché costituisce la stampa di una videata tratta dal sistema informatico, ma anche perché non reca né l'indicazione del soggetto responsabile dell'Ufficio del personale competente, né la sua sottoscrizione. Inoltre, da tale elenco non si evince la dimostrazione delle indicate "criticità" perché non è dato comprendere quali siano i soggetti posti in distacco e quale sia la loro incidenza sull'organico della filiale in ragione del volume di attività ivi effettuata.

Ancora, va considerato che l'istante ha indicato ben 10 uffici più vicini al proprio domicilio (cfr. lettera K del ricorso). Non si dubita che si tratti di sedi meno distanti rispetto a quella di appartenenza, come appare evidente sol che si consideri una qualsiasi mappa della città ovvero si consulti "google maps", ormai d'uso comune, e da cui, peraltro, sono evincibili i percorsi chilometrici anche in caso di traffico cittadino.

Ebbene, le si sono limitate ad affermare che nelle altre sedi indicate non vi è carenza di organico. Tuttavia, a supporto di

tanto, non è stata fornita alcuna prova, non essendo stati prodotti gli organici delle singole filiali, o, almeno, idonea certificazione proveniente dagli uffici competenti al fine di poter valutare la pur generica motivazione addotta. Del resto, sarebbe stato agevole per le , proprio sulla base del principio della vicinanza della prova, produrre in giudizio detta documentazione in quanto trattasi di atti certamente in possesso dell'azienda.

Per non dire dell'apodittica affermazione relativa alle differenze tra il settore recapito e quello della Divisione Mercato Privati (cfr. memoria di costituzione, pag. 6) che, in assenza di qualsivoglia riscontro probatorio, rimane una mera asserzione di principio.

Dall'evidenziata genericità di allegazione discende peraltro l'impossibilità di acquisire informazioni utili al riguardo dai soggetti indicati nella memoria di costituzione, i quali 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.

Di contro, il ricorrente ha manifestato la propria buona fede e correttezza, cercando di individuare altri dipendenti postali, assegnati ad una delle sedi indicate in ricorso, disposti ad effettuare il cambio di ufficio (cfr. tentativo di conciliazione effettuato), ma l'azienda non ha manifestato disponibilità in tal senso, limitandosi a dedurre che la lavoratrice proposta dall'istante (cfr. verbali di causa) aveva accumulato un certo numero di giorni di assenza.

In altri termini, a fronte del rilievo costituzionale dei valori posti alla base della normativa a tutela dell'*handicap*, l'azienda non ha comprovato in alcun modo che vi fossero effettive e specifiche ragioni organizzative o gestionali che impedissero di assegnare il ricorrente ad una sede più vicina al proprio domicilio. Quindi, non si vede perché, nel caso di specie, il diritto del familiare - lavoratore debba cedere in presenza di siffatta carenza di allegazione e prova in ordine ad eventuali rilevanti, effettive e prevalenti esigenze economiche, organizzative o produttive dell'impresa.

Ragionando diversamente, infatti, nel caso di specie si giungerebbe a vanificare la *ratio* della normativa in parola che mira a realizzare la tutela piena del soggetto disabile ed al contempo a salvaguardare l'essenziale ruolo della famiglia nell'assistenza e

nella socializzazione del primo, garantendo la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana.

Sotto questo punto di vista, va rammentato che, secondo l'insegnamento della consolidata giurisprudenza costituzionale, con la n. 104/1992 il legislatore ha preso in particolare considerazione l'esigenza di favorire la socializzazione del soggetto disabile, in attuazione del principio (cfr. Corte Cost. n. 215/1987) secondo il quale la socializzazione in tutte le sue modalità esplicative è un fondamentale fattore di sviluppo della personalità ed un idoneo strumento di tutela della salute del portatore di *handicap*, intesa nella sua accezione più ampia di salute psico-fisica (cfr. Corte Cost. n. 350/2003, n. 467/2002, n. 167/1999).

In questo quadro, è stato altresì posto l'accento sul ruolo fondamentale della famiglia «nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di *handicap*» (cfr. Corte Cost. n. 203/2013, n. 329/2011), sottolineandosi, così, che una tutela piena dei soggetti deboli - e, in particolare dei portatori di *handicap gravi*, quale la madre dell'odierno ricorrente - richiede, oltre alle necessarie prestazioni sanitarie e di riabilitazione, anche la cura, l'inserimento sociale e, soprattutto, la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana (cfr. Corte Cost., sentenza n. 203 cit.).

A ciò aggiungasi che l'art. 3, comma 5, l. n. 104/1992 va interpretato alla luce non solo dei principi costituzionali, ma anche alla stregua dell'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti dei disabili, ratificata dall'Italia con la l. n. 18/2009 e dall'Unione Europea con decisione 2010/48/CE - ossia in funzione della tutela della persona disabile.

Pertanto, da quanto sopra esposto, le non potevano ignorare la situazione familiare del lavoratore che assiste la propria madre portatrice di *handicap* e, quindi, anche da questo punto di vista, avrebbero dovuto accogliere la domanda di assegnazione alla sede più vicina, essendo comunque obbligate a rispettare la suindicata Convenzione, finalizzata ad assicurare a garantire alle persone disabili un più adeguato livello di vita e di protezione sociale, in tutti gli ambiti (cfr. Cass. n. 25379/2016).

Del resto, la citata Convenzione ONU, pienamente efficace ed operativa nel nostro ordinamento (cfr. Cass. n. 7889/2011) stabilisce che (cfr. art. 2, quarto comma) si devono porre in essere gli "accomodamenti ragionevoli" per favorire le persone disabili,

intendendosi per tali le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo da adottare, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone disabili, nelle diverse situazioni, il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali su base di uguaglianza con gli altri.

Ebbene, come su enunciato, le _____, non solo non hanno fornito la prova dell'esistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte ostantive alla richiesta del ricorrente, ma non hanno neppure dedotto e provato che l'accoglimento della domanda dell'istante avrebbe comportato oneri sproporzionati o eccessivi.

In definitiva, applicando i menzionati principi alla presente fattispecie, deve ritenersi che l'efficacia della tutela della persona con disabilità - tutela di cui, come detto, un tassello fondamentale è costituito dalla famiglia - si realizza anche mediante la regolamentazione del contratto di lavoro in cui è parte il familiare della persona tutelata, in quanto il riconoscimento di diritti in capo al lavoratore è in funzione del diritto del congiunto con disabilità alle immutate condizioni di assistenza.

Quindi, la ricostruzione del quadro normativo nazionale e sovranazionale e dei principi giurisprudenziali sopra richiamati induce a ritenere che nel necessario bilanciamento di interessi e di diritti del lavoratore e del datore di lavoro, aventi ciascuno copertura costituzionale, dovranno essere *"valorizzate le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore, occorrendo salvaguardare condizioni di vita accettabili per il contesto familiare in cui la persona con disabilità si trova inserita"* (così Cass. n. 24015/2017 che afferma il riportato principio in una fattispecie relativa ad un trasferimento a pochi chilometri di distanza), e, allo stesso tempo, dovranno essere evitati i riflessi pregiudizievoli che deriverebbero dall'assegnazione del lavoratore che presta assistenza *"ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte"* (cfr. Cass. 25379/2016 cit., n. 9201/2012).

In questa complessiva situazione, quindi, la mancata assegnazione del _____ ad un ufficio più vicino al proprio domicilio risulta, nei limiti della sommarietà della cognizione tipica della presente fase, illegittimo perché non appaiono dimostrate effettive ragioni organizzative e produttive, insuscettibili di essere in

altro modo soddisfatte, legittimanti il diniego della richiesta del lavoratore e che, in una situazione di contrapposizione di interessi tutti a copertura costituzionale, possano valere, alla stregua di un corretto bilanciamento di interessi, a legittimare il mantenimento del nella sede di appartenenza e rendere nel concreto più difficoltoso il sostegno alla propria madre disabile.

Quindi, sulla scorta di quanto sin qui rassegnato, nei limiti della sommarietà della cognizione tipica della presente fase - lo si ribadisce - ed impregiudicata ogni diversa valutazione nel merito, sembra configurabile il *fumus boni iuris*, con la conseguente affermazione di verosimiglianza del diritto vantato dal ricorrente nel presente giudizio, ditalchè va ordinato alla società l'assegnazione urgente dell'istante presso la sedi più vicine al proprio domicilio ossia la Filiale di Bari⁶ - Via Postiglione n. 30, ovvero Bari²¹ - Via Amendola n. 116, ovvero ad una delle altre filiali indicate al punto k) della narrativa del ricorso.

E' solo il caso di precisare che nella specie sussiste anche il requisito del ***periculum in mora***.

Infatti, stante la rilevanza costituzionale dei valori coinvolti relativi a diritti umani fondamentali, il mancato accoglimento della domanda comporterebbe danni gravi ed irreparabili in primo luogo alla persona del disabile assistito ed affetto da gravissime patologie (si veda anche verbale di visita del 9.2.2017 che riconosce i presupposti per la concessione dell'indennità di accompagnamento all. sub doc. n.4 fascicolo parte ricorrente), anche perché, a seguito del decesso del coniuge di (cfr. certificato di morte in atti), la stessa versa in una condizione di prostrazione definita in termini di "sindrome depressiva relativa a condizione patologica" (cfr. certificato Asl Ba del 14.12.2016) che aggrava evidentemente il proprio quadro patologico.

Ed in secondo luogo, il non subitaneo accoglimento dell'istanza arrecherebbe danno irreparabile anche al lavoratore familiare il cui trattenimento in una sede più lontana dal proprio domicilio aggraverebbe eccessivamente la propria attività di assistenza materiale ed emotiva in favore del congiunto; si produrrebbe, dunque, una lesione non di semplice natura economica che, come tale, non è suscettibile di ristoro per equivalente.

Ne consegue che un riconoscimento tardivo del diritto determinerebbe un sostanziale disconoscimento di tutela per gli interessi riconosciuti dal legislatore meritevoli di particolare considerazione.

In virtù delle considerazioni sin qui svolte, poichè nel caso in esame ricorrono entrambi i requisiti per l'adozione di un provvedimento d'urgenza, la domanda va accolta.

Le spese della presente procedura, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza e vanno poste a carico della parte convenuta.

P.Q.M.

Visti gli artt.669-sexies, 669-octies e 700 c.p.c.,
ordina alla società l'assegnazione urgente dell'istante presso la
Filiale di Bari⁶ - Via Postiglione n. 30, ovvero Bari²¹ - Via Amendola
n. 116, ovvero ad una delle altre filiali indicate al punto k) della
narrativa del ricorso;

condanna la parte convenuta al pagamento delle spese della presente
procedura che liquida in complessivi € 1.823,00, oltre rimborso
forfetario per spese generali, i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Si comunichi.

Bari, 29.5.2018

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Angela Vernia

Depositato in cancelleria

Oggi, 29.5.2018

Il cancelliere
