

**IL TRIBUNALE DI ROMA – SEZIONE LAVORO CAUTELARI**

composto dai segg. Magistrati:

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 1) dr. ORRU' Tiziana Assunta | Presidente       |
| 2) dr. CONTE Dario           | Giudice rel/est. |
| 3) dr. LIONETTI Anna Maria   | Giudice          |

riunito in Camera di Consiglio all'esito della udienza del 18 settembre 2019, ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

nel procedimento iscritto al n. 29542 del R.G.M.C. dell'anno 2019, promosso, con ricorso telematico presentato il 9/8/2019 da [REDACTED], per la riforma, ex art. 669 terdecies c.p.c., dell'ordinanza del 29 luglio 2019 con la quale questo Tribunale, in composizione monocratica, pronunciando in via provvisoria ed urgente sul ricorso ex art. 700 c.p.c. presentato il 11/1/2019 da [REDACTED] ha dichiarato l'illegittimità del trasferimento presso l'unità produttiva di Casalecchio di Reno disposto nei confronti del medesimo con provvedimento del 21/11/2018, ne ha sospeso gli effetti, ed ordinato alla società datrice di riammetterlo nella sede "a quo" sita nella Galleria Commerciale Porte di Roma, o altrove nella città di Roma;

vista la memoria difensiva presentata dal [REDACTED] letti gli atti; sentite le parti all'udienza camerale del 18 settembre 2019;

**OSSERVA**

Il reclamo appare infondato.

Fondatamente la società reclamante lamenta che il giudice di prime cure abbia posto a fondamento del suo giudizio riguardo alla probabile illegittimità del trasferimento, anche una ritenuta mancanza di prova riguardo all'esistenza, su Roma, di posizioni vacanti compatibili o anche inferiori a quella, asseritamente soppressa, e già rivestita dal ricorrente, di "shopkeeper" (capo reparto) dei reparti Bagno, Tessile, Camere da letto, Tutto Bimbi, Family e Sistemi componibili.

Dalla prova orale esperita, e da quella acquisita da altri procedimenti analoghi, emerge univocamente che le unità produttive site nella città di Roma vennero interessate da una riorganizzazione che impegnò figure di 1° e 2° livello secondo il CCNL applicato, munite anche di compiti direttivi, e che portò, tra l'altro, alla sostituzione delle precedenti 49 figure di Capo reparto (Shopkeeper) o superiori, con 29 nuove figure, denominate "Team Leader" (teste [REDACTED] indotta dalla società).

Dalla lettera di trasferimento e dagli atti defensionali della società risulta chiaramente che il trasferimento è stato motivato facendo riferimento a tale riorganizzazione (*"A seguito dei colloqui intercorsi...finalizzati a valutare le diverse opportunità disponibili alla luce della riorganizzazione della struttura delle posizioni manageriali della Unità site sul Territorio di Roma, con la presente Ti comunichiamo..."*), e venne determinato, e viene ancor oggi giustificato col fatto che il ricorrente era tra coloro che non avevano superato la selezione intrapresa dalla società per ricoprire le nuove posizioni di minor numero; e non con le esigenze di copertura di un posto vacante di Capo Reparto a Casalecchio di Reno, che, come



emerge chiaramente dalla missiva, vennero in considerazione solo quale rimedio al fatto che, per effetto del primo processo, l'attore era divenuto esubero su Roma.

Appare per quanto premesso evidente che, a seguito della riorganizzazione, non essendo rientrato il ricorrente tra i 29, non esistevano più su Roma posizioni equivalenti alle precedenti, quale è invece incontestatamente quella assegnata al ricorrente nella sede "ad quem".

Quanto al preteso onere della società di evitare il trasferimento del ██████ assegnandogli mansioni inferiori, esso non può essere tratto né dal diritto vivente formatosi nella materia del licenziamento, traendo esso giustificazione dal fatto che il recesso costituisce una "extrema ratio"; né dal principio generale di buona fede, il quale, fondandosi essenzialmente su un criterio di necessità di non danneggiare la controparte se non per quanto necessario alla soddisfazione dell'interesse sotteso al proprio diritto, non può essere tradotto nei termini che il datore che abbia la possibilità di ricevere da un lavoratore munito di un certo tipo e grado di professionalità un corrispondente tipo di prestazione solo altrove, sia tenuto ad accettare "in loco" una prestazione di contenuto professionale inferiore solo per soddisfare l'interesse di questi a non essere trasferito.

La S.C. implica chiaramente tali principi quando, con orientamento apparentemente univoco, afferma che la legittimità del trasferimento non implica la prova che esso sia inevitabile (Cass.11128/2016, 5049/2011, 9921/2009). E ciò implica anche quando, come nell'arresto citato dal giudice di prime cure (Cass. 11597/2003) afferma che il principio di buona fede implica che il datore, tra soluzioni per lui paritarie, deve scegliere quella meno gravosa per il lavoratore, apparendo evidente che assegnare ad un lavoratore mansioni inferiori a quelle a lui richiedibili secondo il suo livello di inquadramento non costituisce affatto, per il datore, una soluzione "paritaria".

In realtà dal tessuto motivo dell'ordinanza reclamata emerge chiaramente che il giudice di prime cure, quando parla di omessa sperimentazione delle possibilità di ricollocazione del ██████ in mansioni compatibili con la sua professionalità, fa riferimento ad altre questioni agitate in causa, quale quella del carattere genuino o fittizio della riorganizzazione, specie sul piano della differenza tra il "vecchio" capo reparto ed il "nuovo" team leader, e della oscurità dei meccanismi di selezione, che non attengono alla pretesa applicabilità al trasferimento del cd. "onere di repechage", ma all'effettività della ragione organizzativa adottata, ed all'osservanza del principio di buona fede riguardo ai criteri di scelta.

Anche sotto il primo di detti profili la società ha in effetti buon gioco nell'osservare che se, come appare accertato se non incontestato, le cd. "figure manageriali" su Roma furono ridotte da 49 a 29, secondo quella che fu una incontestatamente insindacabile scelta riorganizzativa aziendale, ciò determinò 20 esuberanti di quel tipo di figura su Roma, e tanto costituiva una ragione organizzativa idonea, secondo l'art. 2103 c.c., a legittimare altrettanti trasferimenti, a prescindere dall'effettività di una reale differenza tra la vecchia e la nuova figura.

Il punto debole della posizione datoriale, come tale già rilevato in altri arresti di questo Ufficio, sta nella posizione assunta dal ██████ quale "lavoratore non



selezionato” per fare il “team leader” a Roma, scelta dalla quale quasi necessariamente conseguì, per lui come per i consorti, una condizione di “perdente posto”, destinata alla produzione di effetti per lui (loro) sfavorevoli, quale quella di essere, ove possibile, trasferiti fuori Roma (capo 2.22 del reclamo), o di essere indotti, dal fatto di essere esposti a rischio di licenziamento, ad accettare un demansionamento o un esodo incentivato (capo 2.25; teste ██████████).

Il Collegio sa bene che può sembrare la S.C. abbia avuto talora l’occasione di affermare che anche la scelta dei lavoratori da trasferire costituirebbe scelta imprenditoriale protetta dal canone di insindacabilità nel merito (Cass. 5099/2011, 16801/2002, 11624/2002)

Si tratta peraltro, almeno per quanto noto al Collegio, di casi in cui:

- a) il motivo addotto a fondamento del trasferimento afferiva alle esigenze della sede “ad quem”, e ciò che la Corte intese condivisibilmente proteggere è il principio secondo il quale il giudice non può sostituirsi all’imprenditore nel merito delle sue decisioni ragionevoli e non pretestuose (in quel caso, se quel lavoratore fosse idoneo a ricoprire quel posto o fosse più idoneo un altro) salvo esse si palesino non riconducibili alle legittime finalità per le quali al datore è attribuito il potere di organizzare l’impresa, ovvero occultino finalità illecite (Cass. 5099/2011, 11624/2002, 27/2001, 1563/94);
- b) si trattava di scegliere uno fra due “perdenti posto”, e venne censurato specificamente il fatto che si fosse dato rilievo alla circostanza che il datore non avesse ritenuto di comparare il sacrificio di ciascuno (Cass. 16801/2002).

Il caso in esame presenta delle particolarità che ad avviso del Collegio non consente di assimilarlo a tali precedenti, a prescindere dalla considerazione che, quando ne ha avuto l’occasione, la S.C. non ha mancato di osservare che quando si tratta di scegliere tra più persone, la scelta è soggetta al principio generale di buona fede (Cass. 6408/93, 12812/99, 3882/2001, 11624/2002).

In primo luogo, merita partire dal rilievo che, sebbene risulti incontroverso (cfr. capo 2.17 reclamo; capo 11 ricorso introduttivo) che nel maggio 2018 la società riunì il personale interessato al progetto “Innovation for Growth” per illustrare che posizioni e ruoli del management romano sarebbero stati modificati, la società non allega specificamente di aver messo in chiaro, nell’indire la selezione per la copertura dei nuovi ruoli, che il processo avrebbe determinato un esubero di tale tipo di personale su Roma, che ne sarebbe risultato destinato al trasferimento, o al demansionamento ed esposto a licenziamento. L’attore ha assunto già nel ricorso introduttivo di primo grado (capo 15) di essersi candidato per due posizioni “pur non comprendendone il motivo”. Dalla documentazione prodotta risulta solo che i lavoratori vennero invitati a presentare le proprie candidature con dei “job posting” che enfatizzavano il più spiccato carattere “commerciale” del nuovo ruolo. Il fatto che i lavoratori interessati non fossero stati specificamente informati del fatto che dall’esito di quella selezione sarebbe dipesa la conservazione della loro posizione in azienda, è reso particolarmente plausibile dal fatto, altrimenti inspiegabile, che l’attore si sia candidato per sole due posizioni, essendovene delle altre disponibili, come risulta pacifico.



In secondo luogo, la società ammette espressamente che i “team leader” furono scelti mediante una procedura di selezione, peraltro aperta anche a personale adibito fuori Roma (capo 2.17 reclamo); che essa demandò tale selezione ad un apposito ufficio a Carugate per garantirne l'imparzialità; e che allo scopo vennero esperiti dei test miranti ad accertare (evidentemente, anche comparativamente) l'attitudine dei candidati a ricoprire il nuovo ruolo (capo 2.18). Non contesta quanto asserito in prime cure dall'attore (capo 14) quanto al fatto che vennero esperite tre prove scritte di carattere tecnico, superate le quali si veniva ammessi ad una prova orale.

Risulta dunque pacifico che, sebbene la società non vi fosse tenuta, essa indisse una procedura selettiva comparativa, invitando l'attore a parteciparvi.

Orbene, costituisce insegnamento di legittimità qui condiviso che quando il datore, in particolare allo scopo di selezionare candidati alla copertura di posti particolari anche non tenutovi, indice una procedura di selezione comparativa, assume, nei confronti del partecipante, l'obbligo di svolgerla in modo corretto e trasparente, (Cass. 16223/2012, 3415/2012, 5119/2010, 1631/2009).

Merita d'altronde osservare che sebbene non consti che la procedura fosse stata regolata in base a criteri determinati, e tantomeno mediante l'attribuzione di punteggi, essa si ricollegava ai job posting che descrivevano in modo piuttosto analitico le competenze e le attitudini richieste ai futuri “Team leader” (doc). In tali casi, la S.C. ha insegnato che il datore deve dimostrare di essersi comportato correttamente, motivando le scelte adottate e rendendone trasparenti le ragioni (Cass. 3415/2012, 5119/2010).

L'applicabilità di tale criterio ad avviso del Collegio prescinde dal fatto che il datore fosse vincolato per contatto o per una sorta di bando anche all'applicazione di regole oggettive, posto che il mero fatto che egli abbia indotto ed ammesso più lavoratori a concorrere tra loro, peraltro assoggettandoli a prove specifiche, gli imponeva di comportarsi con un minimo di correttezza e di trasparenza rispetto ad essi. A tal proposito la S.C. ha avuto persino occasione di affermare che anche quando non ci sono regole legali o contrattuali da rispettare nella selezione, la necessità di avere giusto e paritario riguardo alle ragioni dei partecipanti impone al datore di predisporle, posto che a quel punto la discrezionalità della quale egli gode non può più tradursi in arbitrio (Cass. 11127/2004).

Tanto più tali principi meritano di essere qui affermati e difesi, se si considera che, nel caso in esame, la selezione positiva dei candidati ad un nuovo ruolo implicava, almeno nei propositi (apparentemente all'inizio occulti) della società, la “selezione negativa” dei non prescelti, destinati a perdere il posto.

Tenendo di ciò conto, deve altresì essere valorizzata la circostanza che, posto che in materia di licenziamento individuale non si dubita che tra più lavoratori esposti a possibile licenziamento in quanto coinvolti negativamente ed in modo identico dalla medesima scelta organizzativa, la scelta del lavoratore licenziato debba essere giustificata dal datore in base a criteri non arbitrari e conformi a buona fede (Cass. 25192/2016, 16144/2001), per il semplice motivo che tale scelta appartiene in tali casi al nesso causale tra la scelta organizzativa ed il licenziamento di quello



specifico lavoratore (e non di un lavoratore qualsiasi) non si vede perché, vista tra l'altro la quasi identica formulazione dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 3 della legge n.604/66 (l'unica differenza è che l'art. 2103 c.c. dice "comprovate" e l'art. 5 grava dell'onere probatorio il datore, e quindi non è nemmeno una differenza) si dovrebbe ammettere che il datore di lavoro che abbia soppresso 20 posti a Roma dovrebbe essere ammesso ad affermare, come afferma la società reclamante, che la sua scelta dipende da una selezione comparativa sulla capacità di 49 di essi a ricoprire un nuovo ruolo che si pretende apertamente insindacabile, al punto che la società, pure sfidata a farlo, e che pure ha fatto fare delle prove scritte, non ha ritenuto di produrre neppure un documento o una evidenza obiettiva atta a dare evidenza della pretesa "imparzialità" della selezione.

Tale presa di posizione, che ha la sostanza della rivendicazione di un diritto all'arbitrio nella valutazione di una selezione comparativa destinata a produrre effetti sfavorevoli per alcuni dei lavoratori chiamati a parteciparvi, non può essere ritenuta conforme a diritto.

Né mancano altri profili che additano il trasferimento impugnato a violazione del principio di buona fede.

Contrariamente a quanto ancora sostenuto dalla società al capo 2.14 del reclamo, lo stesso teste ██████, da lei indotto, ne ha smentito l'assunto secondo il quale i "team leader" avrebbero avuto solo competenze "commerciali", del tutto distinte per tipo di professionalità da quelle meramente operative dei precedenti reparto, affermando piuttosto che, pur differenziandosi da essi per il fatto di "lavorare per processi", anziché "per reparti" (affermazione che peraltro trova un elemento di contraddizione nel doc. 11 di parte opposta, nel quale compaiono "Commercial Team Leader di settore – "Room For Life", "Kitchen", "Bedroom" "Accessorize", "Food Experience" - ) che alla nuova figura erano richieste maggiori attitudini "manageriali", che la vecchia figura non ne risultava "soppressa" quanto piuttosto "ridisegnata"... in quanto "*arricchita di un contenuto manageriale*"; che il team leader "*svolge insieme alle attività che lo portano a contatto con il pubblico, attività che riguardano... anche lo shopkeeper...anche attività con un peso manageriale... che può riguardare il coordinamento di attività, processi e relazioni interfunzionali...anche lo shopkeeper ha funzioni di coordinamento... ma aveva meno peso decisionale*".

Il teste ██████ ha riferito che, non avendo superato la selezione, era stata sostituita nelle sue mansioni di shopkeeper da tale ██████, che veniva addirittura dalla Spagna, tanto che per un certo tempo le fu chiesto di addestrarlo, e poi gli fece il passaggio delle consegne; che la società le propose quindi di trasferirsi a Tottenham, o di accettare un demansionamento, o andarsene incentivata, soluzione che ella scelse; che il ██████ svolge oggi le sue stesse precedenti mansioni, che peraltro già comprendevano compiti di coordinamento infrareparto; che tale ██████ ha preso a svolgere a Roma le stesse mansioni prima svolte dal ██████; che tale ██████ venne fatta team leader malgrado avesse un livello inferiore (il 3°) a quello degli shopkeeper, che erano di primo o secondo livello.



Malgrado le evidenti discrasie tra le due deposizioni, rese meno sanabili dal fatto che i due testi in parte non sono stati interrogati stesse circostanze, è risultato univocamente che i teamleader subentrarono nelle mansioni dei precedenti “shopkeeper”, ed il massimo che si può ritenere è che ad essi siano oggi richieste in aggiunta particolari attività e competenze di promozione commerciale, e che essi, anche per essere in minor numero, abbiano anche competenze più larghe dal punto di vista della competenza “intrareparti”.

Se ciò è corretto, come appare, si può dire che il ricorrente ha perso il suo posto a Roma perché ad un certo punto la società ha deciso di ridurre il proprio management romano e chiedere a quello residuo dei compiti e delle competenze ulteriori a quelle fin lì rispettivamente assegnati e richieste, riservandosi il diritto di stabilire insindacabilmente ed in modo assolutamente intrasparente, peraltro non prima di aver assoggettato a selezione non solo loro, ma anche candidati “esterni” e di livello inferiore, chi fosse meglio in grado di darle quel di più che ella si attendeva da loro. In buona sostanza la società rivendica il proprio diritto di trasferire gli “shopkeeper perdenti posto” per ragioni alle quali appartiene strettamente la sua decisione asseritamente insindacabile di sostituirli in compiti in larga parte identici con altri lavoratori anche provenienti da fuori, o di livello inferiore, e ad essi preferiti solo per aver rivelato una maggiore “vocazione commerciale” in una selezione del tutto intrasparente e rispetto alla quale non si offre alcun concreto elemento che ne smentisca l’assoluta apparente arbitrarietà; e tutto questo, peraltro, solo a Roma, risultando pacifico che in tutte le altre sedi il progetto “Innovation for Growth”, che pure si afferma lanciato a livello mondiale (capo 2.12 del reclamo), non è stato applicato.

Secondo il teste [REDACTED] il [REDACTED] la [REDACTED] ed altri team leader non avrebbero nemmeno partecipato alle selezioni. Sul punto altri testi, in altri procedimenti analoghi, dei quali sono stati qui prodotti i verbali, hanno affermato diversamente. La società avrebbe potuto produrre almeno i documenti dimostrativi della partecipazione di costoro alla selezione. Nemmeno questo.

In queste condizioni, l’operazione finisce con l’assumere l’odore di una manovra strumentalmente volta a sfruttare l’orientamento liberale (ma fino ad un certo punto) assunto dalla giurisprudenza di legittimità riguardo ai presupposti di legittimità dei trasferimenti, per dissimulare una riduzione locale di organico mediante l’offerta di nuove posizioni, per poi gestire gli esuberanti generati in modo da indurre i conseguenti malcapitati, arbitrariamente selezionati, a decisioni peggiorative della loro condizione in azienda.

D’altronde il largo ricorso della giurisprudenza del lavoro al principio di buona fede, quale principio regolativo dei poteri discrezionali datoriali, si fonda tradizionalmente e sostanzialmente sull’avvertita necessità, imposta dalla particolare difficoltà della prova della discriminazione e del motivo illecito, che i datori, specie quando esercitano i propri poteri in una direzione gravemente pregiudizievole per gli interessi dei lavoratori, diano conto della attinenza e della coerenza delle loro decisioni ad effettivi e non pretestuosi interessi aziendali, per quel tanto che basta a fare plausibilmente ritenere che essi siano mossi da tale



finalità, e non li pieghino invece ad altrimenti sin troppo facili arbitrii o discriminazioni o finalità illecite. Quel “tanto che basta”, qui, appare davvero mancare.

Per converso, ritiene il Collegio che infondatamente il giudice di prime cure abbia disatteso il motivo di impugnazione inerente all’applicabilità dell’art.33, co.5, della legge n.104/92, sul rilievo che al momento in cui il trasferimento venne disposto (21/11/2018) l’Inps non avesse ancora accolto la domanda presentata dal ricorrente il giorno prima, ed intesa all’assunzione della posizione di “caregiver” del padre affetto da handicap grave, e residente a Roma.

La assunzione della posizione di “caregiver” dalla quale dipende la limitazione al potere datoriale di trasferire posta dalla disposizione di cui sopra, per fondarsi direttamente nella legge e nei fatti che secondo la stessa la costituiscono, e non in un provvedimento, che non ha che una funzione ricognitiva, non può dipendere, quanto alla decorrenza dei suoi effetti, dal tempo in cui l’Inps provvede a riconoscerla, ma, ove esistente, retroagisce al momento della presentazione della domanda. Ed infatti consta in atti che nel provvedimento Inps del 4/12/2018 è scritto che esso abbia effetto dal 20/11/2018.

Ne segue che il giorno successivo l’attore non poteva essere più trasferito senza il suo consenso. Il requisito della possibilità, secondo il chiaro tenore testuale della disposizione, condiziona il diritto del lavoratore a scegliere la sede più vicina, e non costituisce, invece, un limite al divieto di trasferimento non consentito, che consiste semmai nell’esistenza di esigenze non altrimenti ovviabili (Cass. 25379/2016), o in una condizione di oggettiva incompatibilità, escluse le ordinarie esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell’azienda (Cass SU n. 6102/2009, Cass. 24775/2013).

Né può avere rilevanza il fatto, del tutto plausibile, che il ricorrente si sia indotto ad assumere la posizione di “caregiver” del padre, già accertato disabile molti anni addietro, per evitare il trasferimento, posto che il sistema di tutela dei portatori di handicap e dei loro “caregiver” implica la possibilità che i più familiari ugualmente legittimati ad assumere tale posizione si determinino al riguardo anche alla luce di esigenze ed utilità personali, e quindi osta a che in tal genere di eventi possa ravvisarsi alcunchè di fraudolento o scorretto specie quando, come nella specie, non costi che quella posizione fosse stata precedentemente assunta da qualcun altro.

L’assunto secondo il quale l’incoercibilità in forma esecutiva dell’ordine di trasferire escluderebbe la tutela in forma specifica si pone in chiaro quanto immotivato contrasto con l’insegnamento consolidato di legittimità (Cass. 16689/2008, 23493/2010, 7576/2018). Quello, peraltro del tutto minoritario, secondo il quale la predetta incoercibilità ne determinerebbe la non tutelabilità in via cautelare appare infondato, posto che l’attore ne deriva ugualmente una immediata utilità cautelare, quale quella di non dover adempiere all’ordine di trasferirsi, senza voler con questo peraltro prescindere dal fatto che gli ordini giudiziali vanno adempiuti anche se incoercibili, e quindi debbono, e comunque possono, formare oggetto di conformazione spontanea (arg ex Cass. 7576/2018).



Prive di merito appaiono infine le doglianze inerenti l'apprezzamento del "periculum".

Ritiene infatti il Collegio, peraltro anche qui alla stregua di un orientamento che appare del tutto prevalente, che la tutela cautelare d'urgenza può essere utilmente chiesta anche quando il bene della vita minacciato (il diritto a restare a Roma) non sia pregiudicato in modo propriamente definitivo, ma lo sia irreversibilmente per il tempo necessario a farlo valere in sede contenziosa ordinaria, e la situazione incida su diritti ed interessi di rilevanza costituzionale, in modo da generare gravi pregiudizi di carattere non patrimoniale, non risarcibili che per equivalente ed in modo vagamente equitativo. E ciò in ragione del fatto che la circostanza che qualunque ragione di danni risarcibile sia passibile di essere risarcita in qualche modo per equivalente, e che sia virtualmente sempre possibile in futuro reintegrare nella sede "a quo" non costituisce un buon motivo perché l'avente diritto debba soffrire in modo temporaneo, ma in sé intrinsecamente irreversibile per la sua durata, una situazione antiggiuridica gravemente lesiva di diritti fondamentali.

Nella specie, risulta chiaramente dalla documentazione prodotta che il ricorrente vive a Roma con una moglie che pure lavora in regime di dipendenza a Roma con due figli minori rispettivamente di 15 e 13 anni. Ciò rende del tutto evidente che il trasferimento del ricorrente ad una distanza che rende impraticabile il pendolarismo non potrebbe essere attuato che tramite una disgregazione del nucleo familiare o una rinuncia al posto di lavoro del coniuge accompagnata da uno sradicamento dei minori dal proprio attuale ambiente sociale e scolastico: un costo sociofamiliare gravissimo, che rende peraltro del tutto plausibile la diagnosticata sindrome ansioso depressiva in capo al ricorrente.

L'ordinanza reclamata merita pertanto conferma.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo in base al dm 55/2014 e s.m. seguono la soccombenza, e sono distratte per dichiarazione di antistatarietà ex art. 93 c.p.c..

#### P.Q.M.

- a) respinge il reclamo e conferma l'ordinanza reclamata;
- b) condanna la [REDACTED] alla rifusione, in favore di [REDACTED], delle spese del presente giudizio, che liquida in €. 2.500,00 per compensi, oltre S.F., Iva e Cpa.

Si comunichi.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 18 settembre 2019

IL PRESIDENTE  
(dr. Tiziana Assunta Orrù)



Decreto di rigetto n. cronol. 93589/2019 del 24/09/2019

9

RG n. 29542/2019

