

La Nuova **Procedura Civile**

Direttore Scientifico: Luigi Viola

Rivista scientifica bimestrale di Diritto Processuale Civile

ISSN 2281-8693

Pubblicazione del 25.9.2015

La Nuova Procedura Civile, 3, 2015

ADMAIORA

Editrice

Comitato scientifico:

Elisabetta BERTACCHINI (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Giuseppe BUFFONE (Magistrato) - Costanzo Mario CEA (Magistrato, Presidente di sezione) - Paolo CENDON (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco CESARI (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Caterina CHIARAVALLOTI (Presidente di Tribunale) - Bona CIACCIA (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo CIRCELLI (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio CORASANITI (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) - Lorenzo DELLI PRISCOLI (Magistrato, Ufficio Massimario presso la Suprema Corte di Cassazione, Ufficio Studi presso la Corte Costituzionale) - Francesco ELEFANTE (Magistrato T.A.R.) - Annamaria FASANO (Magistrato, Ufficio massimario presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo FERRI (Magistrato, Sottosegretario di Stato alla Giustizia) - Francesco FIMMANO' (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio FORGILLO (Presidente di Tribunale) - Mariacarla GIORGETTI (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi IANNI (Magistrato) - Francesco LUPIA (Magistrato) - Giuseppe MARSEGLIA (Magistrato) - Francesca PROIETTI (Magistrato) - Serafino RUSCICA (Consigliere parlamentare, Senato della Repubblica) - Piero SANDULLI (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano SCHIRO' (Presidente di Corte di Appello) - Bruno SPAGNA MUSSO (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo SPAZIANI (Magistrato, Vice Capo dell'Ufficio legislativo finanze del Ministro dell'economia e delle finanze) - Antonella STILO (Consigliere Corte di Appello) - Antonio VALITUTTI (Consigliere della Suprema Corte di Cassazione) - Alessio ZACCARIA (Professore ordinario di diritto privato, componente laico C.S.M.).

Lavoro: sì alle investigazioni private per accertare gli episodi oggetto di addebito disciplinare

Non può considerarsi affatto illegittimo il ricorso alle investigazioni private di cui si è avvalsa l'azienda allo scopo di accertare gli episodi oggetto di addebito disciplinare. Al riguardo è sufficiente richiamare il consolidato indirizzo interpretativo secondo cui le garanzie di cui agli artt. 2 e 3 stat. lav. operano esclusivamente con riferimento all'esecuzione dell'attività lavorativa in senso stretto e non si estendono a comportamenti tenuti dal lavoratore estranei alla prestazione vera e propria, ma comunque tali da incidere negativamente sugli obblighi di lealtà e correttezza incumbenti sul lavoratore.

Le disposizioni dell'art. 2 stat. lav., difatti, limitano la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, ma non precludono a quest'ultimo la facoltà di ricorrere ad agenzie investigative, a condizione queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 l. 300/70 direttamente al datore di lavoro ed ai suoi collaboratori.

In questa prospettiva si suole affermare che le previsioni statutarie di cui agli artt. 2 e 3 L. n. 300 del 1970 non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie giurate per la tutela del patrimonio aziendale, difettando al riguardo espliciti divieti e, soprattutto, in considerazione del principio di libertà della difesa privata [Tribunale di Bari, sezione lavoro, sentenza del 4.2.2014].

...omissis...

Nel ricorso, invero, appaiono sufficientemente individuate le parti della statuizione investite dal "gravame" (ammesso che tale possa definirsi l'opposizione in parola) ed adeguatamente esplicitate le censure in concreto mosse alla motivazione dell'ordinanza contestata. Basti dire, ad esempio, che nel ricorso è espressamente e specificamente contestata l'interpretazione dell'art. 33 L. n. 104 del 1992 posta a base della decisione e che ad essa è contrapposta altra lettura che - almeno secondo la prospettazione dell'opponente - condurrebbe ad una statuizione di segno diverso. Ancora, l'opponente si duole del fatto che il giudice abbia utilizzato le investigazioni private commissionate dall'azienda assumendone l'illegittimità per violazione della sua riservatezza, per tale via criticando il substrato probatorio sul quale, a suo dire, si regge l'erronea decisione del primo giudice.

Dalla lettura complessiva del ricorso, in conclusione, possono identificarsi le argomentazioni fatte valere dal ricorrente che si contrappongono a quelle evincibili dal provvedimento opposto, il che vale a fugare ogni sospetto circa l'adombrata inammissibilità dell'opposizione per difetto di specificità dei motivi di doglianza.

Ciò premesso, nel merito l'opposizione è infondata e non può, quindi, essere accolta.

Occorre premettere che i quattro episodi oggetto di contestazione disciplinare non sono in sé contestati dal lavoratore. Questi, difatti, non nega in alcun modo che essi si siano verificati nella loro - per così dire - "dimensione storica", ma nega decisamente che ad essi abbiano potuto avere quella portata elusiva della disciplina di legge (o addirittura truffaldina) che è stata loro attribuita dal datore di lavoro in sede disciplinare e dal giudice della fase sommaria nel gravato provvedimento.

Le giustificazioni addotte dall'opponente attengono al significato da attribuirsi ai comportamenti accertati dall'azienda. Secondo la ricostruzione fornita dal dipendente, difatti, le attività espletate durante i permessi di cui ha fruito per l'assistenza ai genitori disabili (recarsi al mare o presso centri commerciali con la propria famiglia) sono da intendersi, per il particolare contesto nel quale si inseriscono e per le specifiche circostanze del caso concreto, come funzionali all'espletamento all'assistenza personale dei congiunti di cui egli quotidianamente si fa carico.

Giova preliminarmente evidenziare - anche perché il tema è stato dibattuto sia in fase sommaria sia nella presente opposizione - che non può considerarsi affatto illegittimo il ricorso alle investigazioni private di cui si è avvalsa l'azienda allo scopo di accertare gli episodi oggetto di addebito disciplinare. Al riguardo è sufficiente richiamare il consolidato indirizzo interpretativo secondo cui le garanzie di cui agli artt. 2 e 3 stat. lav. operano esclusivamente con riferimento all'esecuzione dell'attività lavorativa in senso stretto e non si estendono a comportamenti tenuti dal lavoratore estranei alla prestazione vera e propria, ma comunque tali da incidere negativamente sugli obblighi di lealtà e correttezza incumbenti sul lavoratore.

Le disposizioni dell'art. 2 stat. lav., difatti, limitano la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, ma non precludono a quest'ultimo la facoltà di ricorrere ad agenzie investigative, a condizione queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 1. 300/70 direttamente al datore di lavoro ed ai suoi collaboratori (v. Cass. 3590/11, ove peraltro si specifica che l'intervento di agenti investigativi privati si giustifica non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione; in senso sostanzialmente conforme v. anche Cass. 23303/10). In questa prospettiva si suole affermare che le previsioni statutarie di cui agli artt. 2 e 3 L. n. 300 del 1970 non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie giurate per la tutela del patrimonio aziendale, difettando al riguardo espliciti divieti e, soprattutto, in considerazione del principio di libertà della difesa privata (v. sul punto Cass. 10313/98).

Quanto al caso in scrutinio, non possono che condividersi i rilievi contenuti nell'ordinanza opposta circa il fatto che le osservazioni compiute dagli investigatori incaricati dall'azienda abbiano avuto ad oggetto non già la verifica della diligenza impiegata dal dipendente nell'espletamento della propria attività lavorativa, bensì l'accertamento di un comportamento di per sé estraneo alla prestazione, ma comunque tale da incidere sul rapporto fiduciario tra datore e prestatore di lavoro. Non ha alcun rilievo, perciò, il fatto che le osservazioni si siano protratte anche oltre l'orario di lavoro, atteso che esse non avevano ad oggetto - né, per le ragioni esposte, avrebbero potuto averlo - le modalità di adempimento della prestazione lavorativa. Anzi, come giustamente si evidenzia nell'ordinanza in questa sede opposta, il protrarsi delle osservazioni anche oltre il turno di servizio è stato quanto mai opportuno, perché ha consentito di appurare con certezza che le attività espletate durante l'orario di lavoro non avevano alcuna attinenza rispetto all'assistenza che il dipendente avrebbe dovuto prestare ai suoi genitori.

Si è peraltro trattato di osservazioni compiute in luoghi pubblici o aperti al pubblico nei quali si è spontaneamente recato il ricorrente. Davvero non si vede, dunque, su quali basi l'istante possa lamentare la violazione della propria sfera privata, posto che i rilievi degli investigatori privati hanno riguardato attività compiute dal lavoratore e dai suoi familiari in posti accessibili a chiunque.

Come anticipato, l'opponente non nega affatto che gli episodi rilevati dagli investigatori abbiano effettivamente avuto luogo. Egli sostiene, però, che essi sarebbero stati "maliziosamente" interpretati dall'azienda allo scopo di estrometterlo dal lavoro, facendo apparire una realtà - e cioè che egli aveva illegittimamente fruito dei permessi riconosciutigli in base alla legge n. 104/92 - del tutto diversa da quella effettiva, ossia che le attività compiute erano finalizzate all'espletamento dei doveri assistenziali che egli abitualmente assolve.

L'opponente asserisce, cioè, che la decisione del giudice della fase sommaria sarebbe stata fuorviata, oltre che dalla tendenziosa ricostruzione dell'azienda, anche dall'erronea interpretazione dell' art. 33 L. n. 104 del 1992 da esso accolta. In tutti gli scritti difensivi il dipendente ha sostenuto che, siccome oggi - a differenza del passato - la legge non richiede più che l'assistenza sia esclusiva e continuativa, nella specie non può ritenersi concretizzato alcun inadempimento tale da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

In linea di principio l'osservazione difensiva può essere condivisa, posto che - come evidenziato dall'opponente soprattutto nelle note difensive depositate il 17.1.14 - a seguito delle modifiche introdotte dall' art. 24 L. n. 183 del 2010 i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza non sono più necessari per l'attribuzione del diritto a fruire dei benefici di cui alla L. n. 104 del 1992 (v. in questo senso Cons. Stato 5716/12).

Non può essere condivisa, invece, la conclusione che da questa premessa pretende di trarre la difesa di parte ricorrente, ovvero che l'esegesi della normativa alla luce dei più recenti interventi legislativi renderebbe, nel caso concreto, legittimi i comportamenti del lavoratore e, di riflesso, illegittimo il recesso del datore di lavoro. La tesi di parte istante, difatti, equivoca tra i requisiti per il riconoscimento del diritto e quelli necessari per la fruizione, in concreto, dei benefici contemplati dalla legge.

È chiaro che, a seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 183 del 2010 , per vedersi riconosciuto il diritto a godere delle agevolazioni previste dall' art. 33 L. n. 104 del 1992 non è più indispensabile che l'assistenza da parte del lavoratore sia prestata con continuità ed esclusività. Ciò non significa, però, che per poter fruire dei permessi retribuiti previsti dalla legge non sia indispensabile che dette agevolazioni siano effettivamente utilizzate dal lavoratore allo scopo di prestare assistenza al congiunto disabile.

Proprio questa, del resto, è la ratio decidendi sottesa all'ordinanza conclusiva della fase sommaria, nella quale giustamente si evidenzia come la palese "antiprecettività" della condotta tenuta dal ricorrente emerga in modo inequivoco dal fatto che questi non abbia beneficiato dei permessi per poter eseguire, a vantaggio degli assistiti, un servizio improcrastinabile, ma ha compiuto attività programmabili che ben potevano essere espletate senza fruire dei permessi

retribuiti (v. pag. 4 e 5 dell'ordinanza).

Si prenda in esame, ad esempio, l'episodio del 1. giugno 2012, giorno in cui il ricorrente andò al mare con moglie e figli ad U. trascorrendovi l'intera giornata. L'opponente sostiene che, in realtà, quello stesso giorno i genitori si recarono al mare a N. presso l'abitazione del fratello dell'istante che, non essendo sufficientemente spaziosa, non poteva ospitare anche il ricorrente ed i suoi familiari, i quali furono quindi costretti a trovare una sistemazione alternativa, ma comunque non eccessivamente distante dal luogo ove si trovavano i congiunti, per rendersi disponibile in caso di necessità.

Si tratta all'evidenza di una giustificazione assai poco convincente, atteso che - se davvero il lavoratore avesse voluto accompagnare i genitori al mare pur non avendo la possibilità di essere ospitato, insieme al suo nucleo familiare, presso l'abitazione del fratello - non si vede proprio per quale ragione non abbia scelto una sistemazione molto più vicina al luogo ove si trovavano i genitori (e magari ubicata nella stessa località), dal momento che ciò gli avrebbe consentito, in caso di necessità, di essere a loro disposizione rapidamente. Colgono senza dubbio nel segno le osservazioni contenute nell'ordinanza in questa sede opposta in ordine alla palese inverosimiglianza della spiegazione addotta dal lavoratore (che il giudice della fase sommaria definisce "grottesca"), tanto più che - come allegato dallo stesso ricorrente - i genitori erano in compagnia del fratello, cioè di un soggetto da presumersi idoneo, in difetto di allegazioni di senso contrario, a prestare assistenza al pari del ricorrente.

Soprattutto il dato che rileva - anche in relazione a quanto si diceva prima circa la necessità che i permessi siano utilizzati per attività connesse all'assistenza dei congiunti - è che, di fatto, il ricorrente non ha utilizzato in alcun modo il permesso retribuito di cui ha goduto quel giorno per prestare direttamente o indirettamente assistenza ai propri genitori. La non necessità dei requisiti dell'esclusività e della continuità dell'assistenza, in questo caso, non rilevano per nulla. Non importa, difatti, che il lavoratore non sia l'unico familiare idoneo ad assistere i genitori, ovvero che l'assistenza non debba per forza essere prestata senza soluzione di continuità. Rileva piuttosto la circostanza che, in concreto, l'inosservanza dell'obbligo lavorativo sia dipesa da un'attività (recarsi al mare con il proprio nucleo familiare) che, per le modalità con cui si è manifestata, non presenta nessuna connessione con l'assistenza ai congiunti disabili, non soltanto a causa della significativa distanza dal luogo ove essi si trovavano quel giorno, ma anche perché gli stessi erano in compagnia di altri familiari che potevano prontamente intervenire in caso di urgenza.

Giova rimarcare che il concreto godimento delle agevolazioni ex L. n. 104 del 1992 si giustifica esclusivamente se (e nella misura in cui) il beneficio è funzionale all'effettiva prestazione di assistenza, diretta oppure indiretta, a vantaggio del congiunto disabile. Proprio questo legame tra agevolazione ed assistenza nel caso concreto è palesemente mancato, giacché in nessun modo la trasferta balneare del ricorrente e della sua famiglia ha apportato un effettivo aiuto - materiale o d'altro genere - in favore dei suoi genitori.

Non può condividersi, viceversa, la tesi dell'opponente secondo cui il permesso ex L. n. 104 del 1992 potrebbe anche avere valenza - per così dire - "compensativa" del sacrificio affrontato dal lavoratore per aver fornito l'assistenza al congiunto disabile. Si tratta difatti di un'interpretazione basata su di un palese fraintendimento della ratio legis, che non è certamente quella di assegnare dei benefici ai soggetti che hanno un parente portatore di handicap, bensì quella di garantire a quest'ultimo un'assistenza effettiva e concreta (v. in questo senso, a mero titolo di esempio, Tar Campania Napoli 6/7/2009, n. 3729, in Il Foro Amministrativo - T.A.R. 2009, 7-8, 2204).

Non senza aggiungere che davvero non si vede per quale ragione la decisione di far trascorrere ai congiunti disabili qualche ora al mare sia ricaduta proprio su di un giorno (peraltro proprio il venerdì prima della Festa della Repubblica del 2 giugno) in cui il ricorrente era tenuto ad andare al lavoro, e non invece un'altra data in cui l'istante avrebbe potuto accompagnarli al mare senza venir meno al proprio obbligo lavorativo. Si è trattato, difatti, di un'attività di per sé non urgente né indifferibile, ma che poteva essere programmata anche per un altro giorno, in modo tale da essere pienamente compatibile con gli impegni di lavoro dell'opponente.

Analoghi rilievi valgono anche in ordine agli altri episodi oggetto di contestazione. In relazione ad essi, in particolare, il ricorrente sostiene di essersi recato presso i centri o gli esercizi commerciali in questione allo scopo di acquistare un divano per i genitori o di provvedere all'acquisto, per loro conto, di generi alimentari, assumendo così che le assenze dal lavoro erano giustificate dal disbrigo di attività connesse all'assistenza dovuta ai congiunti.

Al riguardo giova ribadire - come peraltro esattamente posto in luce anche nell'ordinanza opposta - che si è trattato di incombenze non urgenti o improcrastinabili, ma che potevano essere disbrigate anche in giorni (o in momenti della giornata) del tutto compatibili con gli obblighi lavorativi della parte. Davvero non si vede, dunque, per quale ragione l'opponente avrebbe dovuto assentarsi dal lavoro allo scopo di acquistare un divano ovvero di fare la spesa per conto dei propri genitori, cioè per il compimento di attività ordinarie che potevano essere svolte pure in altri momenti e rispetto alle quali il ricorrente non era vincolato all'osservanza di alcun orario. Si pensi, per chiarire con un esempio, alla ben diversa ipotesi in cui il lavoratore che presta assistenza debba recarsi presso l'Asl o presso altri uffici pubblici per il disbrigo di pratiche di interesse degli assistiti, nel qual caso egli è tenuto ad osservare gli orari di apertura al pubblico e, quindi, può realmente avere necessità di fruire dei benefici riconosciutigli dalla legge.

A ciò si aggiunga che, anche in relazione a questi altri episodi, la giustificazione addotta dal lavoratore appare ben poco convincente. Pur volendo ammettere che durante l'assenza dal lavoro il ricorrente abbia acquistato un divano per conto dei propri genitori ovvero fatto loro la spesa alimentare, va tuttavia osservato che - come risulta chiaramente dai rapporti redatti dall'agenzia investigativa incaricata dall'azienda - l'opponente, nel corso dell'orario in cui avrebbe dovuto lavorare, si è trattenuto lungamente anche presso esercizi commerciali che nulla avevano a che fare con le incombenze d'interesse per i suoi genitori (si pensi alle soste presso il negozio "Benetton" ovvero presso il fast food "McDonald's").

Ciò induce ragionevolmente a dubitare del fatto che le assenze dal lavoro fossero destinate allo svolgimento di attività finalizzate all'assistenza dei parenti disabili, ma dimostra, piuttosto, che il ricorrente, approfittando delle agevolazioni cui aveva diritto, si è assentato dal lavoro per dedicarsi anche (ed in buona misura) ad attività di rilievo esclusivamente personale.

Non ha pregio neppure l'argomento - speso dal ricorrente soltanto nelle note conclusive depositate il 17.1.14 e la cui ammissibilità in questo giudizio, pertanto, appare quanto meno dubbia - in base al quale, in realtà, nei giorni di permesso retribuito oggetto di addebito disciplinare il lavoratore ha trascorso la maggior parte del tempo presso l'abitazione dei propri genitori, ossia adempiendo il proprio dovere di assistenza.

L'osservazione non sposta, a ben vedere, i termini del problema.

È scontato dire che la fruizione del permesso retribuito di cui alla L. n. 104 del 1992 non obbliga il lavoratore a rimanere fisicamente accanto alla persona da assistere. Va tuttavia considerato che nella specie il ricorrente - come risulta dalle osservazioni compiute dall'agenzia investigativa - ha utilizzato quei benefici per compiere, oltre che attività di rilievo esclusivamente personale (come recarsi presso un fast food o altri esercizi commerciali), anche delle incombenze "ordinarie" (acquisto di arredi o generi alimentari) che, come spiegato in precedenza, potevano essere sicuramente disbrigate anche in giorni ovvero in momenti compatibili con la puntuale esecuzione degli obblighi lavorativi. Si tratta cioè di comportamenti che, per tutte le ragioni prima esposte, portano ad negare che il ricorrente abbia in modo corretto utilizzato i benefici riconosciutigli per l'assistenza prestata in favore dei congiunti disabili.

Deve in conclusione ritenersi sussistente il "fatto" oggetto di contestazione disciplinare che ha dato origine alla misura punitiva in questa sede impugnata.

In ordine alla sussistenza della giusta causa di recesso ed al requisito della proporzionalità tra sanzione inflitta e mancanza commessa, non possono che condividersi le osservazioni contenute nell'ordinanza opposta circa l'elevato disvalore della condotta tenuta dal lavoratore e la sua negativa incidenza sull'elemento fiduciario del rapporto lavorativo.

Dal punto di vista oggettivo costituisce senza dubbio grave illecito disciplinare il comportamento del dipendente che si assenta dal lavoro avvalendosi indebitamente di un'agevolazione di per sé legittima (cioè la fruizione di un permesso retribuito per l'assistenza ai genitori disabili). Non può non rimarcarsi, in particolare, quanto già evidenziato dal giudice della fase sommaria nell'ordinanza gravata, ossia che il disvalore oggettivo della condotta è tanto più elevato ove si consideri che l'istituto dei permessi retribuiti ai sensi della L. n. 104 del 1992 costituisce "espressione di un'avanzata concezione della solidarietà sociale, con oneri economici a carico della collettività e rilevanti vincoli organizzativi e produttivi per il datore di lavoro, al fine della piena tutela del soggetto handicappato, congiunto del lavoratore" (v. pag. 3 dell'ordinanza). Non v'è dubbio che proprio la strumentalizzazione a fini utilitaristici di un istituto di così elevata civiltà giuridica conferisca al comportamento del lavoratore una connotazione particolarmente negativa che ne accentua la gravità e, di conseguenza, la sua incidenza sull'elemento fiduciario del rapporto.

Dal punto di vista soggettivo deve rilevarsi come la significativa reiterazione degli episodi contestati (quattro nell'arco di appena un mese e mezzo) rappresenti il sintomo di un elemento intenzionale di elevata intensità. Quest'ultimo, a sua volta, denota la marcata insensibilità del dipendente alla puntuale osservanza degli obblighi scaturenti dal contratto di lavoro ed ai doveri di leale collaborazione nell'impresa.

Sul piano della proporzionalità, infine, va sottolineato come la sanzione espulsiva immediata appaia del tutto congrua rispetto alle mancanze commesse dal lavoratore. È evidente, difatti, che la gravità della condotta ascritta al dipendente e la sua reiterazione in un arco temporale tutto sommato non ampio incidano profondamente - ed in senso fortemente negativo - sull'aspettativa del datore di lavoro circa l'esatta e puntuale osservanza degli obblighi lavorativi. Appare dunque perfettamente legittima la scelta dell'azienda di recedere dal rapporto con effetto immediato, giacché ogni altra sanzione di tipo conservativo non potrebbe essere giudicata idonea a tutelare l'interesse dell'impresa, anche in relazione agli effetti - per così dire - diseducativi che una misura meno afflittiva potrebbe avere nei riguardi degli altri dipendenti.

Alla luce delle esposte considerazioni, in definitiva, l'opposizione deve essere rigettata.

Le spese seguono la soccombenza e vanno quindi poste a carico di parte opponente. La liquidazione, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al D.M. n. 140 del 2012, tenuto conto da un lato della complessità delle questioni esaminate e, dall'altro, dell'attività processuale in concreto svolta.

p.q.m.

Il Tribunale di Bari, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sull'opposizione ex L. n. 92 del 2012 depositata in data 7 marzo 2013 avverso l'ordinanza depositata il 5 febbraio 2013 (proc. n. 2828/13 R.G.), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

- 1) rigetta l'opposizione;
- 2) condanna l'opponente al pagamento delle spese processuali sostenute dall'opposta, che liquida in complessivi Euro 3.300,00, oltre i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Così deciso in Bari, il 4 febbraio 2014.

Depositata in Cancelleria il 4 febbraio 2014.