



J. 926/2021
R.E. 14636/A

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BARI

in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona del dott. Giuseppe Minervini, all'udienza del 25.3.2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro in primo grado iscritta al n.14636 dell'anno 2017 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi

TRA

██████████, avv. ██████████

opponente

E

██████████ SPA, avv. ██████████

opposto

conclusioni: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato nell'anno 2017 ██████████ conveniva in giudizio la società intimata proponendo opposizione ex art.1 comma 51 l. n.92/2012 avverso l'ordinanza emessa dal Giudicante in data 27 ottobre 2017 ai sensi dell'art. 1 comma 48 cit. legge e chiedendone la riforma nei termini ivi in dettaglio indicati. Si costituiva la parte intimata, contestando la fondatezza della domanda attorea. Istruita con prove documentali ed orali, all'odierna udienza, il Giudice decideva la causa come da sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con la presente azione ██████████ ha proposto opposizione nel merito ex art. 1 comma 51 l. n. 92/2012 avverso l'ordinanza del 27 ottobre 2017 con la quale è stato definito ai sensi dell'art. 1 comma 48 cit. legge il giudizio proposto da costui per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla società opposta con il rigetto della relativa domanda. In particolare, costui chiede la riforma di tale *dictum* con l'accoglimento della domanda articolata in sede sommaria. La parte opposta si è costituita in giudizio chiedendo la conferma del dictum gravato e comunque il rigetto del ricorso sommario proposto.

2. In dettaglio, va evidenziato che ██████████ proponeva ricorso ai sensi dell'art.1 comma 48 cit. legge nei confronti di ██████████ spa chiedendo di accertare l'illegittimità del licenziamento intimatogli in data 20 maggio 2016 con la

conseguente condanna della stessa società convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro nei termini ivi in dettaglio indicati. Si costituiva quest'ultima in giudizio, contestando la fondatezza della domanda attorea e la causa veniva istruita in modo sommario e con ordinanza del 27.10.2017 veniva rigettato il ricorso.

3.1. Tanto premesso, in generale va evidenziato che risulta acquisito l'esito interpretativo che assegna al procedimento ex lege Fornero la natura di giudizio unico a composizione bifasica, in quanto contraddistinto da una prima fase ad istruttoria sommaria e semplificata, diretta ad assicurare al lavoratore una più rapida tutela dei propri diritti, in virtù dell'effetto anticipatorio dell'ordinanza che la conclude, e da una seconda fase (eventuale), che non ha natura di impugnazione della prima ma che di questa costituisce solo una prosecuzione, a cognizione piena e con portata espansiva sul piano soggettivo ed oggettivo, tale da fornire alle parti la garanzia di una decisione più completa e approfondita (cfr. in termini *ex multis* Cass. n. 15066/2015; n. 21438/2015; n. 25046/2015). Infatti, secondo Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 30/09/2016, n. 19552 il ricorso in opposizione previsto dalla L. art. 1, comma 51, si inserisce nel primo grado di giudizio (come seconda fase di esso) e, determinandone la prosecuzione, consente un nuovo esame della domanda originaria, nelle forme ordinarie e con cognizione piena, e di ogni questione oggetto della fase precedente (cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. lavoro, 28-09-2015, n. 19142).

3.2. Si è chiarito a riguardo in particolare che la L. n. 92/2012, nei commi 47 e seguenti dell'art. 1, disciplina un modello procedimentale, non certamente nuovo nel processo civile, c.d. bifasico, costituito da una fase preliminare e necessaria, prettamente sommaria, e una fase successiva ed eventuale, non soltanto a cognizione, ma anche ad istruttoria piena. Il rapporto tra le due fasi è quello tipico di un momento di cognizione sommaria - previsto dal legislatore principalmente a scopi acceleratori - e una fase successiva, eventuale, a cognizione piena, non sovrapponibile per quanto attiene ai profili soggettivi, oggettivi e procedimentali alla prima, e quindi non comportante la necessità di dover ripercorrere, entro stretti e già delimitati binari, l'itinerario logico già seguito per pervenire all'adozione del provvedimento opposto. Invero, l'art. 1 della legge n. 92/2012 persegue lo scopo di organizzare un meccanismo acceleratorio della risoluzione della controversia individuale in tema di rapporto di lavoro, con l'utilizzo di una procedura bifasica, che come si è detto, non rappresenta certo una novità nell'ambito della procedura civile, anche avuto riguardo alla possibile "definitività" del provvedimento interinale (si pensi, ad esempio, al decreto ingiuntivo non opposto, che ha valore di giudicato, ovvero all'ordinanza ex art. 186-quater, c.p.c). La morfologia strutturale dell'istituto tipizzato dalla legge n. 92/2012 corrisponde integralmente al codice genetico tipico dei procedimenti bifasici in cui l'unico processo di merito è scandito in due fasi: una preliminare e sommaria e una eventuale (se c'è opposizione) di cognizione ulteriore e piena, adottandosi, quindi una forma processuale tipica delle opposizioni o corrispondente ai modelli procedimentali che

prevedono provvedimenti interinali a contenuto decisorio ma cedevoli nell'eventuale successivo fase di giudizio (cfr. in termini *ex multis* App. Brescia Sez. lavoro, 25/09/2013 Trib. Milano, 11/10/2013).

4.1. Ciò chiarito, va ribadito anche nella odierna sede che non è fondata la doglianza attorea afferente alla violazione del principio della tempestività della contestazione disciplinare, risalente al 6 aprile 2016, riguardando gli addebiti molteplici operazioni assertivamente illegittime e perpetrate nel periodo temporale dicembre 2015 – gennaio 2016.

4.2. Secondo la giurisprudenza della Corte di legittimità, la tempestività della contestazione di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, comma 2, va valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore, costituenti illecito disciplinare, appaiono ragionevolmente sussistenti (cfr. *ex multis* Cass. 27 marzo 2008 n. 7983, 4 aprile 2007 n. 8461, 30 gennaio 2006 n. 2023, 11 gennaio 2006 n. 241). Una tale regola (valida anche nel caso in cui il fatto da contestare abbia anche rilevanza penale: Cass. n. 7983/08 cit.) risponde alla esigenza di tener conto dei contrapposti interessi delle parti: quello del datore di lavoro orientato a non avviare procedimenti disciplinari senza che siano stati acquisiti dati essenziali della vicenda di fatto e quello del lavoratore a vedersi contestare un fatto ad una ragionevole distanza temporale dalla loro commissione (Cass. 18 gennaio 2007 n. 1101) per potere efficacemente svolgere le proprie difese, ma anche al fine di non perpetuare una situazione di incertezza sulla sorte del rapporto di lavoro (Cass. 20 giugno 2006 nn. 14113 e 14115).

4.3. Con specifico riferimento al principio dell'immediatezza della contestazione nell'ambito del licenziamento per motivi disciplinari va rilevato che esso si configura come elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro e comporta che quest'ultimo porti a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo costui legittimamente dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (cfr. Cass. 12 maggio 2005 n. 9955, Cass. 16 settembre 2004 n. 18722). Come specificato dalla Suprema Corte, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito mosso al lavoratore licenziato e quello della tempestività del recesso datoriale - la cui "ratio" riflette l'esigenza di osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro - deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo temporale necessario, in relazione al caso concreto ed alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, per un'adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e della validità o meno delle giustificazioni da lui fornite. L'accertamento al riguardo compiuto dal giudice di merito è insindacabile in Cassazione, ove congruamente motivato. (Cass. civ., Sez. lavoro, 03/02/2003, n. 1562).

4.4. Va poi sottolineato che secondo il consolidato indirizzo giurisprudenziale il requisito dell'immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice di merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano il ritardo (cfr. da ultimo, Cass., Sezione Lavoro, sentenza n. 16317 del 2010, sentenza n. 2580 del 2 febbraio 2009; Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 21/12/2010, n. 25856).

4.5. Alla luce di quanto precede, non è revocabile in dubbio la tempestività della contestazione e del recesso de quo ove si consideri che:

le operazioni censurate si sono svolte presso l'Ufficio di Noicattaro e risalgono al periodo temporale dicembre 2015 – gennaio 2016;

con nota del 27 gennaio 2016 l'istante veniva assegnato al UP di Rutigliano provvisoriamente, in attesa dello svolgimento delle indagini del caso;

nel gennaio 2016 venivano già avviate le indagini sui fatti in contestazione, implicanti l'acquisizione di documentazione contabile di conforto e l'audizione del personale aziendale e dei clienti coinvolti (cfr. all.1 e segg. fascicolo di parte intimata), culminate con la contestazione de qua.

5.1. Tanto chiarito, il primo fatto oggetto di contestazione disciplinare riguarda l'operazione disconosciuta di prelevamento dalla carta libretto di euro 680,63 intestato a [REDACTED] che ha in proposito anche sporto denuncia ai Carabinieri di Noicattaro.

5.2. In particolare, risulta pacifico che il [REDACTED] dal libretto predetto ha effettuato un prelevamento di euro 2000,00 in data 1 dicembre 2015, utilizzando la relativa carta e che l'operazione è stata gestita dall'opponente, quale sportellista. Tuttavia, tale operazione non veniva chiusa contabilmente, ma seguiva ad essa un ulteriore prelievo di cassa di euro 680,83.

5.3. Tale ultima operazione presenta molteplici profili di anomalia. Anzitutto, solo il prelevamento della somma di euro 2000,00 risulta annotato sul libretto nella data (1.12.2015) di esecuzione dell'operazione: il prelievo ulteriore disconosciuto invece è stato annotato solo in data 19 gennaio 2015 e ciò senza alcuna plausibile giustificazione attesa la contestualità delle operazioni de quibus.

5.4.a. La tesi difensiva dell'opponente esposta in sede di giustificazioni rese al datore di lavoro in occasione dell'audizione del 12 maggio 2016 secondo cui il prelevamento è stato effettuato dal cliente in un secondo momento, dopo che costui si era allontanato dalla postazione, è sconfessata anzitutto dal rilievo rimasto pacifico (in assenza di contestazioni inter partes) che secondo le risultanze del giornale di fondo (all.6 fascicolo

di parte intimata della fase sommaria), la prima operazione è stata effettuata alle ore 8.40 e la seconda alle ore 8.41. Il brevissimo lasso temporale corrente tra le due operazioni è incompatibile con l'assunto dell'attore secondo cui il cliente si sarebbe allontanato dalla postazione e poi ivi ritornato, e ciò a fortiori se si considera la cospicua presenza di clienti riferita dall'opponente in ufficio giustificata dal fatto che il giorno 1 del mese è dedicato al pagamento delle pensioni.

5.4 b. L'inattendibilità di tale tesi è confermata anche dal fatto che la prima operazione (afferente al prelevamento di euro 2000,00) non è stata chiusa da subito contabilmente ma, inspiegabilmente, all'esito della seconda in contestazione.

5.5. Il cliente ha poi confermato, anche nella odierna sede, di aver consegnato la carta pin una sola volta all'opponente che l'ha restituita solo al termine dell'operazione, dopo averlo invitato ad utilizzare il pin di pertinenza.

5.6. Le dichiarazioni rese dagli ulteriori testi escussi [REDACTED] in tema di conformazione delle postazioni degli sportellisti presenti nell'ufficio di Noicattaro non inficiano la ricostruzione fattuale su riferita.

5.7. Analogamente, in disparte l'assenza di prova raggiunta sulla scorta delle prove orali assunte, non può sottacersi che l'esistenza di un presunto obbligo in capo al cliente di verifica immediata della correttezza delle operazioni svolte dallo sportellista, è circostanza inidonea a scriminare l'eventuale illegittimità della condotta dell'operatore di cassa. In conclusione, i rilievi svolti inducono a ritenere che il secondo prelevamento è una operazione arbitraria ed imputabile all'opponente che si è pertanto abusivamente appropriato di tali somme.

6.1. Il secondo fatto di contestazione disciplinare riguarda l'operazione sconosciuta di prelevamento dalla carta libretto di euro 500,00 intestato a [REDACTED] [REDACTED] che ha in proposito anche sporto denuncia ai Carabinieri di Noicattaro.

6.2. In particolare, risulta pacifico che [REDACTED] dal libretto predetto ha effettuato un prelevamento di euro 1000,00 in data 10 dicembre 2015 utilizzando la relativa carta e che l'operazione è stata gestita dall'odierno reclamante, quale sportellista. A tale operazione seguiva un'ulteriore prelievo di cassa di euro 500,00.

6.3. Anche tale ulteriore operazione presenta molteplici profili di anomalia. Anzitutto, solo il prelevamento della somma di euro 1000,00 (500,00 ritirati in contanti e la parte residua utilizzata per l'emissione di un buono postale) risulta annotato sul libretto nella data (10.12.2015) di esecuzione dell'operazione: il prelievo ulteriore di euro 500,00 sconosciuto invece è stato annotato solo in data 29 dicembre 2015 e ciò senza alcuna plausibile giustificazione.

6.4. La tesi difensiva dell'attore esposta in sede di giustificazioni rese al datore di lavoro in occasione dell'audizione del 12 maggio 2016 secondo cui il prelevamento è stato effettuato dal cliente in un secondo momento su espressa richiesta del medesimo, è

sconfessata dal fatto che la richiesta di utilizzo della carta per la seconda operazione avanzata dall'opponente sul rilievo della necessità di emettere il buono fruttifero era stata oggetto di perplessità espresse dallo stesso cliente in tale momento, essendo stato a costui già consegnato il buono fruttifero (cfr. in tal senso dichiarazioni rese dal cliente in sede sommaria e confermate nella odierna sede).

6.5. Si richiamano per brevità poi a riguardo i rilievi svolti sopra ai punti 5.6 e 5.7. In conclusione, i rilievi svolti inducono a ritenere che il secondo prelevamento è una operazione arbitraria ed imputabile all'opponente che si è pertanto abusivamente appropriato di tali somme.

7.1. Ciò posto in fatto, va rilevato in generale che per la giurisprudenza di legittimità (cfr. ex multis Cass. civ., Sez. lavoro, 23/02/2009, n. 4368) in tema di licenziamento per giusta causa, è onere del datore di lavoro dimostrare il fatto ascritto al dipendente, provandolo sia nella sua materialità, sia con riferimento all'elemento psicologico del lavoratore, mentre spetta a quest'ultimo la prova di una esimente.

7.2. In particolare, in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo (cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. lavoro, 09-05-2012, n. 7096).

7.3. Merita soggiungere che in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare - come nella specie - pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che

giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall'art. 2119 cod. civ. (ipotesi ricorrente in specie cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. lavoro, 02-02-2009, n. 2579 nonché sentenza del 18 ottobre 2018 i cui rilievi si richiamano nella odierna sede *per relationem* anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cpc).

8.1. Venendo alla fattispecie concreta che ne occupa, giova richiamare le illuminanti considerazioni svolte da Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 2017, n. 996 secondo cui l'obbligo di fedeltà, la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, si sostanzia nell'obbligo di un leale comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e va collegato con le regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.. Il lavoratore, pertanto, deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art.2105 c.c., ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto stesso (*ex plurimis*, Cass. 8/7/2009 n.16000, Cass. 10/12/2008 n.29008, Cass. 3/11/1995 n. 11437).

8.2. Sulla scorta di quanto sopra è di tutta evidenza che le operazioni abusive suddette integrano una condotta arbitraria e produttiva di un grave pregiudizio anche per l'immagine aziendale della società opposta, in contrasto con il dovere di fedeltà ex art. 2105 c.c. e con il disposto dell'art. 52 CCNL del 14.4.2011 e legittimante ex se il licenziamento gravato.

8.3. Intuibile è il danno subito dalla società opposta atteso che le condotte de quibus hanno fornito ai clienti anche vittime degli episodi in discorso un'immagine aziendale incline all'inefficienza ed a fenomeni abusivi. Ciò è vieppiù grave si considera la natura della società opposta quale partecipata pubblica gerente il servizio pubblico postale.

9.1. Ai fini della valutazione della gravità dei fatti contestati e dianzi delibati poi non può non considerarsi la recidiva del lavoratore - ritualmente contestata nella nota di contestazione degli addebiti - consistente nella sanzione sospensione dal servizio e dal soldo per 2 giorni. Tanto dimostra l'inclinazione del lavoratore a trasgredire le regole aziendali così da escludere *ab imis* qualsivoglia affidamento sul recupero dalla parte datoriale del rapporto fiduciario con costei (cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 20-04-2007, n. 9414 e Trib. Bari Sez. lavoro, 1.6.2017 i cui rilievi si richiamano nella odierna sede *per relationem* anche ai sensi dell'art.118 disp. att. cpc).

9.2. Merita sottolineare che la gravità della condotta contestata e sopra esaminata, giustifica *ex se* il recesso gravato, in disparte la recidiva contestata la cui ponderazione rileva ai fini della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità (o meno) del correlativo provvedimento sanzionatorio del datore di lavoro non come elemento costitutivo delle mancanze addebitate (cfr. in termini Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 25/01/2018, n. 1909).

10.1. In senso contrario alla gravità dei fatti censurati e sopra delibati, non vale invocare l'eventuale tenuità del danno subito in concreto dall'azienda opposta. Costituisce orientamento consolidato di legittimità quello secondo cui nel caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti (cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. lavoro, 25-06-2015, n. 13168 nonché Trib. Bari Sez. lavoro, 15-02-2016 i cui rilievi si richiamano nella odierna sede *per relationem* anche ai sensi dell'art.118 disp. att. cpc).

10.2. Le conclusioni testè riferite valgono *a fortiori* in specie ove si consideri l'attività di mediazione bancaria pure svolta dall'azienda opponente. Infatti, Cass. civ. Sez. lavoro, 08-04-2016, n. 6901 ha statuito in una fattispecie analoga a quella che ne occupa che in tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso la condotta del dipendente di un istituto di credito che abbia effettuato abusive operazioni di addebito/accredito sui depositi di ignari correntisti, indipendentemente dal conseguimento di un utile personale e dalla sussistenza di un pregiudizio economico effettivo, trattandosi di comportamento, astrattamente sanzionabile anche in sede penale, idoneo a compromettere irrimediabilmente l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, posto in essere in violazione delle procedure interne, dei diritti dei correntisti e dello specifico interesse datoriale al mantenimento di una affidabile e trasparente organizzazione del lavoro.

11. In conclusione, alla luce della volontarietà e della gravità delle condotte in contestazione e sopra esaminate in relazione al ruolo ricoperto in sede aziendale dall'opponente quale cassiere nonché in considerazione della grave lesione dell'immagine aziendale arrecata, non pare dubbio che il rapporto fiduciario corrente *inter partes* sia stato inficiato in modo irreversibile, in modo tale non tollerarne l'ulteriore prosecuzione, così configurandosi una giusta causa di licenziamento senza preavviso anche ai sensi dell'art. 2119 c.c. e comunque in ossequio al disposto dell'art. 54 comma 6 lett. c e k CCNL applicabile in specie. Ne deriva che il recesso gravato risulta corroborato da giusta causa e costituisce sanzione adeguata e congrua ai fatti addebitati. In definitiva, il licenziamento intimato appare indenne dalle censure mosse dal lavoratore e dunque è da ritenersi legittimo. Per conseguenza, alla luce dei superiori rilievi, va confermata l'ordinanza gravata (cfr. in termini su fattispecie analoga da ultimo Trib. Bari Sez. lavoro, 26 luglio 2018 i cui rilievi si richiamano nella odierna sede *per relationem* anche ai sensi dell'art.118 disp. att. cpc).

12. Le assorbenti considerazioni che precedono rendono pletorica la disamina delle ulteriori argomentazioni espresse dalle parti. Invero, in applicazione del principio processuale della "ragione più liquida" - desumibile dagli artt. 24 e 11 Cost. - deve ritenersi

consentito al giudice esaminare un motivo di merito, suscettibile di assicurare la definizione del giudizio, anche in presenza di una questione pregiudiziale. Ciò in considerazione del fatto che si impone un approccio interpretativo con la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo, piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica, ed è consentito sostituire il profilo di evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare, di cui all'art.276 c.p.c., in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, costituzionalizzata dall'art. 111 cost., con la conseguenza che la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione - anche se logicamente subordinata - senza che sia necessario esaminare previamente le altre (cfr. in termini *ex multis* Cass. civ. Sez. V, Ord., (ud. 17/05/2018) 08-06-2018, n. 15008; Cass. civ. Sez. III Ordinanza, 21-06-2017, n. 15350; Cass. civ. Sez. lavoro Ordinanza, 19-06-2017, n. 15064; Sez. lavoro, 18-11-2016, n. 23531; Sez. lavoro, 19-08-2016, n. 17214; Cass. 12.11.2015 n. 23160; Cass. S.U. 8.5.2014 n. 9936; Cass. 28.5.2014 n. 12002 e giurisprudenza pacifica della Sezione tra cui sentenza del 13-07-2017 nonchè Trib. Roma Sez. lavoro, 08-02-2018; Corte d'Appello Torino Sez. lavoro, Sent., 15/06/2017 Trib. Reggio Emilia Sez. II, 07-12-2017; Trib. Milano Sez. lavoro, 10-05-2016).

13. Le spese di causa per le due fasi di giudizio esperite vanno poste a carico della parte opponente per la soccombenza nella misura di cui in dispositivo, in considerazione dell'attività processuale svolta e del valore della controversia.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, sulla causa di cui in epigrafe, assorbita ogni altra domanda, istanza ed eccezione, così provvede:

rigetta l'opposizione spiegata e conferma l'ordinanza gravata e per l'effetto rigetta il ricorso introduttivo proposto nella fase sommaria da [REDACTED] nei termini di cui in motivazione;

condanna l'opponente al pagamento delle spese di causa per i due gradi di giudizio esperiti in favore della società opposta per la complessiva somma di euro 5000,00 oltre iva, cap e rimborso spese anche generali come per legge.

Bari 25.3.2021

IL CANCELLIERE
(MILETI Sabrina)

IL GIUDICE
dott. Giuseppe Minervini