

## IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

riunito in camera di consiglio in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

Dott. Francesco Arcangelo Caruso- Presidente

Dott. Elena Vezzosi -rel.

Dott. Simona Boiardi

ha pronunciato la seguente

### ORDINANZA

nella causa iscritta nel ruolo generale nell'anno 2015 al numero 486,  
promossa da S.P.A (avv. Compagnone, Mosetti e Pintabonna),

contro (avv. Pezzarossi),

avente ad oggetto: reclamo ex art. 669-terdecies c.p.c. avverso il decreto di accoglimento emesso dal giudice del lavoro di questo Tribunale in data 27/4/2015 nel giudizio n. 2015 R.G.

\* \* \*

Il Tribunale, a scioglimento della riserva di cui all'udienza del 20/11/2015; letti gli atti di causa, esaminata la documentazione prodotta e viste le istanze ed eccezioni delle parti;

premesse che:

- con ricorso d'urgenza ha impugnato il provvedimento di trasferimento disposto nei suoi confronti dalla il 4/2/2015;
- la si è costituita nel procedimento ed ha contestato il fondamento della domanda cautelare e ne ha chiesto il rigetto in ragione della corretta applicazione della disciplina all'uopo prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché in ragione della effettiva sussistenza delle esigenze tecnico-produttive e ha argomentato in ordine alla insussistenza del *periculum in mora*;
- con provvedimento del 27/4/2015, il giudice designato ha accolto la domanda ritenendo che i motivi del trasferimento come indicati nella lettera 10/3/2015 sono *estremamente generici*, la affermata modifica organizzati-

va non è *contestualizzata*, le mansioni cui sarebbe adibito il ricorrente a Tolmezzo sono inferiori di uno o due livelli a quello di attuale inquadramento, non è stata adeguatamente tenuta in conto la situazione familiare del lavoratore (affido familiare di una minore in età adolescenziale);

- con reclamo la \_\_\_\_\_ ha proposto gravame;

a scioglimento della riserva osserva:

Come noto è pacifico la fattispecie in oggetto è disciplinata, oltre che dall'art. 2103 c.c. ("Il lavoratore...non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"), dall'art. 8 sez.IV tit. I del CCNL Industria Metalmeccanica a mente del quale -per la parte che qui interessa- "*..In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento. direttamente ovvero tramite i componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie*".

Il giudice di prime cure, invocando entrambe le discipline, ha da un lato osservato la genericità dei motivi avulsi dal contesto storico e la non equivalenza in peius delle mansioni di arrivo; dall'altro la particolare situazione familiare del titolare con la moglie di delicato affido di minore.

La società reclamante ritiene -con la premessa generale e più volte ribadita, anche in note finali, che al Giudice sia precluso qualunque sindacato sulle scelte imprenditoriali alla luce della garanzia di libertà d'impresa dell'art.41 Cost.- che non possa essere richiesta la contestualizzazione di una scelta imprenditoriale se la stessa risulti ex se effettiva e sussistente; e sotto quest'ultimo aspetto evidenzia come l'istruttoria espletata in questa fase di giudizio (sono stati sentiti tre informatori ed acquisita cospicua documentazione) abbia dimostrato l'effettività e coerenza delle scelte aziendali legittimanti il trasferimento.

Ad avviso del Collegio, invece, l'ordinanza va confermata nel suo impianto motivazionale, anche e proprio alla luce dell'istruttoria svolta.

Va in primo luogo osservato che le ragioni del trasferimento del \_\_\_\_\_, assolutamente generiche nella lettera 4/2/2015 doc.5 lav., sono state a richiesta successivamente specificate nella lettera 10/3/2015 doc.7 e in quel momento si sono per così dire 'cristallizzate' in forza del noto principio dell'immodificabilità dei motivi che, stabilito ex lege in materia di licenziamento (art.2 L.604/66) può

considerarsi analogicamente esteso anche al trasferimento (cfr. Cass. SU 15/7/1986 n.4572 e successive conformi).

Pertanto, a mente della citata missiva 10/3/2015, i motivi specificati dall'azienda sono " la necessità di individuare una risorsa con la mansione di magazziniere addetto alla guida del carrello elevatore per il rifornimento e lo sgombero delle linee e per il carico/scarico degli automezzi da impiegare sul turno centrale 8-12,13-17 al fine di consentire il prosieguo delle attività di produzione specifiche dello stabilimento (maschiatura dei dadi)".

Ebbene, deve osservare la assoluta genericità, per non dire assenza, dei pretesi motivi, atteso che l'azienda non ha spiegato le ragioni effettive per cui, alla data del 4 febbraio 2015, serviva un carrellista/mulettista nel sito di Tolmezzo, limitandosi alla formula eminentemente di stile "al fine di consentire il prosieguo delle attività di produzione specifiche dello stabilimento (maschiatura dei dadi)".

Considerato che lo stabilimento di Tolmezzo si occupa esclusivamente della maschiatura dei dadi (tanto è emerso dall'istruttoria svolta), si deve ritenere che la finalità del trasferimento del \_\_\_\_\_ ad oltre 400 km. dalla sua famiglia sia esclusivamente quella di proseguire nell'attività ordinaria di lavoro del sito produttivo.

Solo con la memoria di costituzione nel procedimento ex art.700 c.p.c. la \_\_\_\_\_ ha spiegato che l'introduzione della figura di un magazziniere nello stabilimento (al momento del trasferimento –ed anche oggi- composto in tutto da 9 operai, uno di IV –il capo officina- e gli altri otto di III livello CCNL, organizzati a coprire l'intero ciclo produttivo e operanti su tre turni giornalieri) porterebbe – in quanto sgravante di alcune mansioni gli altri operai-ad un incremento di efficienza e produttività stimabile pari a 100mila pezzi in più al giorno.

Ma questa ulteriore specificazione –anche a non considerarla tardiva; ma non si può non notare come \_\_\_\_\_ vada aggiungendo sempre nuovi elementi a quelli enunciati al lavoratore dietro sua esplicita richiesta- non pare risolutiva ai fini della necessaria specificazione delle ragioni organizzative/produttive che hanno determinato lo spostamento del lavoratore, atteso che anch'essa è di per sé tautologica: è fin troppo ovvio che l'aumento di una unità lavorativa nel sito porta al miglioramento/aumento della produzione complessiva; ma si continua a non spiegare perché serva proprio un magazziniere/carrellista di IV livello (e dunque con specifica qualificazione professionale: un lavoratore 'costoso') e perché serva proprio in questo preciso momento.

Il Giudice di prime cure ha ritenuto –sulla scorta della mancata motivazio-

ne aziendale come sopra esaminata- di non dar corso ad attività istruttoria, palesandosi la stessa inutile, essendo evidente che non è possibile dimostrare ciò che non si è nemmeno allegato.

Questo Collegio ha ritenuto utile approfondire in fatto tale aspetto, intendendo verificare l'effettività o meno delle pur generiche spiegazioni/motivazioni fornite.

E' ben possibile, anche all'esito delle dichiarazioni testimoniali e delle acquisizioni documentali (tra cui il LUL di Tolmezzo, la cui omessa produzione-già censurata dal Giudice di prime cure- è continuata in questo grado di giudizio, tanto che è stato emesso specifico ordine da parte del Giudice relatore) confermare l'esatta prospettazione dell'ordinanza impugnata.

L'informatore capo del personale di ha precisato che: *"nel momento in cui abbiamo voluto il trasferimento del ricorrente si erano verificati 2 eventi assolutamente importanti a fronte del numero degli addetti alla produzione in quello stabilimento: la malattia seria e lunga del sig. e l'infortunio del sig. la seconda considerazione è stata collegata alla installazione che si sta completando in questi giorni, di una macchina che produce delle coperture plastiche che servono ad evitare lo slittamento del bullone, si tratta di una macchina che migliora il prodotto da noi offerto, su tale macchina, che viene dall'America, saranno spostate un paio di risorse una da Monfalcone ed una da Tolmezzo; fatte queste considerazioni si è reso necessario avere una persona che liberasse gli operatori che lavorano sulle macchine maschiatrici di una serie di operazioni che sono più tipiche di un magazziniere (carico e scarico delle macchine, attività di verifica del prodotto: bricchettatura (e cioè separazione tra il dado e il residuo di lavorazione) e stoccaggio del residuo secondo le norme; preparazione dei kit di manutenzione che poi gli operatori delle macchine svolgono in autonomia, fino ad un certo grado di complessità, si tratta di interventi abbastanza frequenti, tenuto conto che tra gli stessi vanno ricompresi anche l'attrezzaggio della macchina e tenuto conto che sono macchine (torni e maschiatrici) che hanno una certa età".*

Ebbene, appare evidente che le due ragioni esposte (la malattia di e l'infortunio di da un lato; l'installazione di un nuovo macchinario proveniente dagli USA dall'altro) compaiono per la prima volta in sede di escussione di questo teste, e mai prima di allora sono state allegate o dedotte da

le stesse si appalesano del tutto tardive, alla luce di quanto esposto in premessa sulla cristallizzazione /immodificabilità dei motivi.

Non solo: dette motivazioni appaiono anche parzialmente smentite dai documenti successivamente acquisiti, e comunque inconferenti.

Ed infatti, per quanto riguarda la malattia/infortunio, l'acquisizione del LUL da parte del Giudice ha permesso di accertare che il [redacted] è stato in malattia dal 16 al 21 ottobre 2014 (una settimana), il giorno 25 febbraio 2015, e poi dal 9 al 13 marzo 2015 e dall'8 al 30 aprile 2015. Pertanto, alla data in cui è stato disposto e comunicato il trasferimento (4 febbraio 2015) il [redacted] era sano ed in forza all'azienda e solo assai significative capacità divinatorie potevano prevedere una malattia di tre settimane (poi non fortunatamente recidivata, dal momento che [redacted] non risulta più assente successivamente) occorsa a quel lavoratore due mesi dopo.

Con riguardo all'infortunio di [redacted] dal LUL è emerso che è avvenuto il 24 gennaio e terminato il 24 marzo successivo: quindi è vero che al momento del trasferimento questo lavoratore era assente (pur non producendo

la prognosi formulata dall'INAIL alla data del trasferimento) e che lo sarebbe stato per quasi due mesi.

Tuttavia si deve notare che il [redacted] (come anche il [redacted] è ad un livello di inquadramento inferiore al [redacted] e svolge mansioni del tutto diverse (operaio addetto alle macchine), sicché il ricorrente mai avrebbe potuto sostituire quel/quel soggetti.

Ma in ogni caso per coprire questa temporanea assenza sarebbe bastata una trasferta provvisoria di un addetto di Monfalcone o una assunzione a termine o somministrata, mentre appare del tutto scollegato alle finalità asseritamente sostitutive un trasferimento di un mulettista da una sede distante 400 km.

Per quanto riguarda la seconda ragione (il macchinario proveniente dagli USA), il teste [redacted] responsabile dello stabilimento di Tolmezzo, ha precisato "So che è in arrivo un'altra macchina che farà una sorta di rivestimento superficiale sulle viti; verrà installata tra il 30/11 e il 12/12/2015; a questa macchina sarà addetto [redacted] che ha fatto 3 settimane negli USA per un corso di addestramento.. ADR: non so dire chi andrà al posto di [redacted], che continuerà a lavorare in turno ma solo addetto a quella macchina; non so dire chi coprirà gli altri turni su questa macchina oltre a [redacted]

Appare evidente che al febbraio 2015-trasferimento [redacted] l'installazione della macchina americana e la formazione dell'apposito addetto fossero ben al di là da venire; né può pensarsi che si agisse in forza di una programmazione a (ben) lungo raggio, atteso che al momento dell'escussione del te-

ste (20 novembre 2015) ed a pochi giorni dalla prevista installazione del macchinario (tra il 30/11 e il 12/12/2015) ancora non si sapeva chi avrebbe preso il posto del [redacted] nell'ordinaria produzione dello stabilimento (ovviamente posto non occupabile dal [redacted] perché di livello inferiore e di mansioni affatto diverse).

Sempre alla luce dell'istruttoria svolta vanno condivise le valutazioni del primo Giudice anche con riguardo alle mansioni sottodimensionate che il [redacted] avrebbe svolto presso la sede di Tolmezzo.

Considerato infatti che il ricorrente è operaio di quarta categoria, con mansioni di magazziniere, si osserva che i dipendenti del cantiere di Tolmezzo sono tutti, con l'unica eccezione del responsabile [redacted] (IV cat.), operai di terza categoria, inquadrati cioè a un livello professionale inferiore a quello di appartenenza del reclamato. A quest'ultimo sarebbe stato chiesto -secondo la specificazione scritta dei motivi del trasferimento- di provvedere mediante il carrello elevatore al rifornimento e allo sgombero delle linee, consistente nel "prelevare un cassone pieno di materiale da lavorare dal magazzino e collocarvi il cassone finito" -

Sempre secondo la comunicazione dei motivi era inoltre dovuto il carico e scarico degli automezzi, mansione anch'essa elementare che può ben svolgere un magazziniere di II o al più di III categoria.

Ma anche le ulteriori mansioni specificate in sede istruttoria paiono coerenti con la professionalità del ricorrente, atteso che la bricchettatura è mansione di raccolta dei trucioli residuati dopo la lavorazione di maschiatura, loro trasporto alla pressa bricchettatrice, e di sorveglianza dell'operazione di compressione per accertarsi che la compattatrice non si inceppi per la presenza di dadi o bulloni involontariamente caduti tra gli sfridi di lavorazione (così [redacted]; mentre la deoliatura (che SBE indica in memoria essere attività destinata ad occupare la giornata lavorativa del [redacted] nella non modesta misura di 3-4-ore di lavoro al giorno) consiste unicamente nell'alimentare la macchina che "recupera l'olio rimasto sui dadi dopo la maschiatura" (così [redacted]).

Vero è dunque, anche proprio dalle informazioni raccolte, che la prevalente giornata lavorativa del [redacted] sarebbe stata spesa in mansioni di secondo o al più terzo livello: carico e scarico linee, bricchettatura, deoliatura; con inammissibile dequalificazione professionale in contrasto con il disposto normativo.

Con riguardo poi alle limitazioni imposte dal citato art. 8 sez.IV tit. I del CCNL Industria Metalmeccanica (e cioè il fatto che -nel valutare il trasferimento

e la persona fisica da trasferire- l'azienda dovrà tener conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento), è a dire che la assai peculiare situazione familiare del ricorrente (titolare insieme alla moglie di affido di minore adolescente) pare essere stata non adeguatamente valutata dall'azienda non soltanto in termini di comparazione tra il personale da trasferire (dovendosi notare come le più volte segnalate gravi condizioni di salute del collega che ne impedirebbero il trasferimento, non sono state nemmeno in questa sede di reclamo minimamente provate). ma anche, a monte, nel decidere un sì gravoso provvedimento in danno di un proprio dipendente a fronte di altre possibili alternative organizzative parimenti adottabili nel rispetto dei criteri di economicità e coerenza produttiva propugnati dall'azienda, quali il ricorso all'assunzione di personale in mobilità/collocamento (che avrebbe garantito risparmio e specializzazione) o il trasferimento da sedi meno gravose come quella di Monfalcone, che per altro non solo è la sede più grande (495 dipendenti, contro i 70 di Reggio Emilia) e dunque con maggiore facilità di reperire personale in esubero e al tempo specializzato, ma nella quale si è appreso essere confluiti gli ex dipendenti della Viteria Carnica/attuale UO di Tolmezzo (testi e - che probabilmente sarebbero rientrati volentieri in zona (cfr. dep. ) -

E tanto va valutato alla luce dei criteri di correttezza e buona fede che devono presiedere la condotta aziendale nei confronti dei propri dipendenti, criteri più volte ribaditi dalla SC anche proprio in materia di trasferimento, ed in base e in coerenza dei quali *"quando il datore di lavoro ha a disposizione diverse soluzioni organizzative, per lui paritarie (ipotesi non considerata nelle sentenze citate), il principio di buona fede nella esecuzione del contratto gli impone di scegliere quella meno gravosa per il dipendente, specie ove questi adduca e comprovate serie ragioni familiari (Cass. 12 luglio 2001 n. 9459, in tema di rilevanza dei figli da curare nella scelta della sede del trasferimento del dipendente)"* Cass. 11597/2003; è stato anche più di recente ribadito (in materia di pubblico impiego, ma traslando i principi privatistici di cui all'art.2103 cc) che *"...l'atto datoriale di trasferimento, dovendo rispettare i generali principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), in correlazione, nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico privatizzato, con il principio di buon andamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.), deve essere adottato in termini tali da non determinare ingiustificati ed eccessivi oneri a danno del lavoratore trasferito (nel qual caso verrebbe indebitamente a connaturarsi alla stregua di un provvedimento di carattere sostanzial-*

mente sanzionatorio) e quindi deve tener conto anche della situazione logistica in cui verrà a trovarsi il lavoratore per effetto del provvedimento adottato (...); per conseguenza la nuova sede di lavoro dovrà essere scelta (come avvenuto nel caso che ne occupa) fra quelle non eccessivamente distanti dal luogo di dimora abituale del lavoratore trasferito, senza che ciò si traduca tuttavia nell'obbligo di rispettare un rigido criterio chilometrico nella sua individuazione" Cass.Sez. L, Sentenza n. 19425 del 2013.

Quanto, poi, alle "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", richieste dall'art. 2103 c.c. per rendere legittimo il trasferimento di un lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra, merita rilevare che la richiamata norma codicistica vuole che tali ragioni siano "comprovate" e ciò non solo per affermare un onere probatorio a carico del datore di lavoro particolarmente rigoroso, ma anche per affermare una obiettiva rilevanza e gravità di tali ragioni così da poter riscontrare un rapporto di proporzionalità fra l'esigenza datoriale, desumibile anche dal grado di fungibilità della figura professionale del dipendente e, in generale, dalla maggior o minore possibilità di farvi fronte in diversa modalità e, in particolare, in quella fisiologica dell'accesso al mercato del lavoro, e la connaturale estrema gravosità, sotto molteplici aspetti, di ogni provvedimento di trasferimento, tenuto anche conto che nella generalità dei casi, soprattutto in presenza di retribuzioni medio-basse, il trasferimento risulta per il dipendente, a causa delle spese che comporta, assolutamente incompatibile con la stessa prosecuzione del rapporto di lavoro.

D'altra parte, in presenza di un datore di lavoro che, come nella fattispecie, disponga di una struttura imprenditoriale con ingenti risorse umane, organizzative e finanziarie, le ragioni che possono giustificare il trasferimento di un dipendente di un livello e di una professionalità del tutto tipica in tale struttura e di normale reperibilità sul mercato del lavoro, devono risultare, per superare un giustificato sospetto di strumentalità, particolarmente gravi ed evidenti, cioè, come normativamente richiesto, "comprovate".

Da ultimo, ma non per importanza, va rilevato come la . concentra la massima parte delle proprie osservazioni in diritto sul divieto posto al Giudice di sindacare nel merito le scelte imprenditoriali discendente in primis dall'art.41 Cost..

Sul punto si osserva come da tempo l'art.41 2° comma cost. abbia costituito il canale attraverso il quale la giurisprudenza del lavoro ha valorizzato i profili personalistici dell'implicazione del lavoratore nella obbligazione lavorativa: accanto ai diritti datoriali connessi alla organizzazione ed alla gestione dell'impresa sono stati così valorizzati i primari diritti del lavoratore, quale il diritto costituzionale al lavoro (cfr. Cass.2461/92; Cass.8947/93) ed è stato ritenuto configurabile, a carico del datore di lavoro, un generale onere di cooperazione insisto per altro nell'ancor più generale principio del *naeminaem laedere* (Sez. 3, *Sentenza n. 10182 del 04/05/2009*) in base al quale "la buona fede nell'esecuzione del contratto si sostanzia in un generale obbligo di solidarietà che impone a ciascuna delle parti di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, a prescindere tanto da specifici obblighi contrattuali, quanto dal dovere extracontrattuale del "*neminem laedere*", trovando tale impegno solidaristico il suo limite precipuo unicamente nell'interesse proprio del soggetto, tenuto, pertanto, al compimento di tutti gli atti giuridici e/o materiali che si rendano necessari alla salvaguardia dell'interesse della controparte, nella misura in cui essi non comportino un apprezzabile sacrificio a suo carico".

Sulla scorta di tali principi va anche letta la disciplina introdotta dall'art.30 del cd. 'collegato lavoro', che, come noto, indica i limiti del controllo giudiziale nell'ambito di una serie indeterminata di materie disciplinate da norme di legge contenenti clausole generali, «ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento d'azienda e recesso», stabilendo che «il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità con i principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

Orbene, senza dimenticare –quale indice dell'exasperazione cui era arrivata quella da molti definita come 'ossessione anti giudici'- che fino alla penultima lettura alla Camera dei deputati della L.183/2010 era prevista perfino una norma che prevedeva ai giudici di applicare nel giudizio sui licenziamenti "*le norme del corretto vivere civile e della buona educazione*", va rilevato che la migliore e assolutamente prevalente dottrina ravvisa in questa norma una mera enunciazione di carattere ideologico, non innovativa ed insuscettibile di modificare assetti interpretativi consolidati: l'articolo in questione si limiterebbe a giustificare formule di stile già consolidate in sede giurisprudenziale, confermando e ge-

neralizzando linee d'indirizzo già presenti nella legislazione settoriale e nel diritto vivente<sup>1</sup>.

E' stato in realtà notato che "il giudice è quindi sempre giudice di "merito", e come tale, nel controllare i poteri dell'imprenditore, apprezza, anzitutto, dei fatti, ossia delle condotte umane nel loro storico accadere, condotte singolari e irripetibili, conguagliandole alla regola di riferimento. Il giudice deve operare e guidare un processo di qualificazione del fatto, il che implica un giudizio storico, interpretativo, classificatorio: il diritto, infatti, non conosce il significato del fatto «se non per quel tanto di significato che è riconducibile alla norma valutante»<sup>2</sup>. Sicchè "Privare il giudice del potere di compiere una valutazione di merito significa privarlo del potere di compiere il controllo di proporzionalità e, conseguentemente, vanificare il valore assiologico delle clausole generali. Parlare di controllo di legittimità escludendo il merito è un controsenso, giacché, come si detto, valutare la rispondenza dell'atto alla norma implica la conoscenza del merito (in senso processual-civilistico: per esempio, il fatto organizzativo, le sue caratteristiche, le circostanze soggettive ed oggettive che lo qualificano anche sotto il profilo del «tempo storico» ecc.), e solo tale vaglio consente al giudice di effettuare un controllo circa la complessiva adeguatezza dell'atto compiuto dall'imprenditore".

Il *periculum in mora*, dal canto suo, appare pienamente integrato, dal momento che la nuova sede di lavoro identificata dall'azienda comprometterebbe in re ipsa la possibilità del ricorrente di prendersi cura della minore in affido, essendo sin troppo ovvio che il rientro a casa nei fine settimana, oltre che costoso e gravoso in termini di tempo ed energie, non consentirebbe quella quotidiana presenza necessaria alla cura, protezione e crescita della giovane.

L'ordinanza, conclusivamente, merita piena conferma.

Le spese della presente fase seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, letto l'art. 669-terdecies c.p.c., così provvede:

**conferma** l'ordinanza impugnata

<sup>1</sup> Cfr. A. PERULLI, G. FERRARO, M. T. CARINCI, P. RESCIGNO ecc., per l'intera bibliografia si legga il saggio di Adalberto Perulli "il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente" in *Rivista Italiana Di Diritto Del Lavoro* Anno XXXIV fasc.N1-2015.

<sup>2</sup> *Ibid.*

condanna la reclamante al rimborso delle spese della presente fase, che liquida in € 3.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA come per legge;

manda alla Cancelleria di comunicare alle parti la presente ordinanza.

Reggio Emilia , il 9 febbraio 2016.

Il giudice estensore  
*Dott.ssa Elena Vezzosi*

Il Presidente  
*Dott. Francesco A. Caruso*

11 FEB 2016  
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
*Giulio Santuzaro*

