

SENT. N. 1474/2019



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
2^ SEZIONE LAVORO

nella persona del Giudice dott. Ottavio Picozzi ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di primo grado iscritta al n. 29159 del ruolo generale per l'anno 2017
trattenuta in decisione all'udienza del 14 febbraio 2019 e vertente

TRA

COTRAL S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in Roma, Via Filippo Corridoni n. 19, presso lo studio dell'avv. Sonja Puglionisi che la rappresenta e difende giusta procura rilasciata in data 8 agosto 2017 su foglio separato materialmente congiunto in calce al ricorso in opposizione a decreto ingiuntivo;

OPPONENTE

E

ENRICO CELLINI, elettivamente domiciliato in Roma, via Flaminia n. 195, presso lo studio dell'avv. Mara Parpaglioni, che lo rappresenta e lo difende in forza di procura rilasciata in calce alla memoria difensiva;

OPPOSTO

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 4 settembre 2017, Cotral S.p.A. ha proposto opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 5674/2017 emesso in favore di Enrico Cellini dal Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, con il quale era stato ingiunto alla predetta società il pagamento in favore dell'odierna parte opposta della complessiva somma di euro 2.984,04 oltre accessori di legge a titolo di indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti alla cessazione del rapporto di lavoro del Cellini.

A fondamento dell'opposizione l'odierna parte attrice ha precisato che alla data di cessazione dal servizio il dipendente aveva maturato 26 giorni di ferie e 5 giorni di permessi non goduti a causa della domanda di cessazione del rapporto di lavoro proposta dall'opposto a causa del raggiungimento dei requisiti previsti per il suo pensionamento; ha altresì evidenziato, al riguardo, che essendo essa società equiparabile ad una pubblica amministrazione, doveva essere applicato l'art.8, comma 8 del D.L. n 95/2012 convertito nella Legge n. 135/2012, che prevede quanto di seguito riportato: *"le ferie, i riposi sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età", e ancora "la violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile"*; che anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 95/2016 l'indennità sostitutiva delle ferie non spettava all'opposto; che la Corte Costituzionale nell'ambito della sua statuizione aveva chiarito che era pienamente legittimo il divieto di monetizzazione delle ferie non godute se la cessazione del rapporto di lavoro fosse riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore, come nel caso di specie

in presenza di dimissioni volontarie, evento che comunque consentiva di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie stesse; che, in presenza di situazioni che di per sé non erano in grado oggettivamente di impedire, in maniera assoluta, la fruizione delle ferie da parte del dipendente, era certa la riconduzione delle stesse nell'ambito applicativo dell'art. 5, comma 8 della Legge n. 135/2012; che la giustificazione applicativa circa il divieto di monetizzazione trovava la sua ratio proprio nel comportamento attivo del dipendente, cui veniva attribuito il significato di presunta accettazione delle conseguenze che derivavano dall'estinzione del rapporto di lavoro prima della fruizione del periodo di ferie maturato, come la perdita delle stesse ferie maturate e non godute; che non poteva ritenersi che il mancato godimento del diritto fosse dovuto ad esigenze di servizio, poiché alla data di cessazione del rapporto (volontaria e non necessitata) comunque il datore di lavoro si era visto privato dell'apporto del dipendente che ben avrebbe potuto, quindi - senza ostacolo alcuno, se non quello della sua scelta personale - differire la data di cessazione dal rapporto stesso sino al compimento dell'ultimo giorno di godimento delle ferie già maturate; che del resto la stessa ricorrente aveva dedotto che nonostante il divieto generalizzato alla monetizzazione delle ferie, al verificarsi di specifiche condizioni il lavoratore avesse diritto alla monetizzazione, nel caso di "impedimento effettivo e permanente" e di irreversibilità dell'impedimento; che, tuttavia, nel caso di specie l'impedimento effettivo e permanente era da addebitare esclusivamente al lavoratore stesso che aveva volontariamente deciso di interrompere anticipatamente il rapporto di lavoro; che, in ogni caso, l'importo dell'indennità in questione era stato calcolato in modo erroneo dal lavoratore in quanto era stato utilizzato il divisore 26 e non quello di 30, come risultante dalla busta paga allegata al fascicolo monitorio sub 2; che, inoltre, il calcolo risultava errato in quanto il lavoratore aveva domandato il pagamento di euro 192,80 lordi al titolo di differenze sul TFR il cui ammontare era stato determinato con riferimento dell'indennità a lui dovuta per ferie e permessi, senza considerare la natura

ripristinatoria e non retributiva della predetta indennità. Tutto ciò premesso, concludeva per l'accoglimento del ricorso con conseguente revoca del decreto ingiuntivo opposto. Instauratosi il contraddittorio tra le parti, si è costituito in giudizio l'opposto, deducendo l'inapplicabilità della disciplina di cui all'art. 5, comma 8, del Decreto Legge n. 95/2012 in considerazione della natura della società datrice di lavoro e, nel merito, evidenziando la correttezza dei calcoli svolti per la determinazione dell'indennità per la mancata fruizione di ferie e permessi nonché sulla natura retributiva e non risarcitoria della stessa, con conseguente corretto inserimento di tale voce nel calcolo del TFR. Ha concluso, pertanto, per il rigetto dell'opposizione.

Istruita la causa con la produzione del C.C.N.L. di riferimento la causa era decisa all'odierna udienza con la presente sentenza con motivazione contestuale pubblicamente letta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Osserva il giudice che l'opposizione è infondata e pertanto deve essere respinta.

Il diritto alle ferie è previsto dalla Costituzione, all'art. 36, comma 3, che prevede, oltre al "*riposo settimanale*", le "*ferie annuali retribuite*"; diritti espressamente dichiarati irrinunciabili ("*non può rinunziarvi*").

L'art. 2109 c.c. sancisce il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite, nel tempo stabilito dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore. La durata è prevista dalla legge, (dalle norme corporative, quindi dai contratti collettivi), dagli usi o secondo equità.

Il diritto alle ferie annuali è inoltre stabilito dall'art. 31, n. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Secondo la costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti

dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GUL 307, pag. 18), principio che è stato codificato dalla Direttiva n. 2003/88 (cfr. sentenze 26 giugno 2001, causa C173/99, BECTU; 18 marzo 2004, causa C342/01, Me. Gómez; 16 marzo 2006, cause riunite C131/04 e C257/04, Ro.-St., nonché 20 gennaio 2009, cause riunite C350/06 e C20/06, Sc.-Ho. e a.).

Il D.lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, in *“attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”*, all'art. 10 del capo III, *“Pause, riposi e ferie”*, , disciplina le *“ferie annuali”*: *“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, co. 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione (co. così sostituito dall'art. 1, co. 1, d.lgs. 2004/n. 213). 2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. 3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione”*.

La Convenzione 24 giugno 1970, n. 132, dell'Organizzazione internazionale del lavoro prevede all'art. 9, n. 1, nell'attuale versione, che *“la parte ininterrotta di congedo annuale pagato menzionata al paragrafo 2 dell'articolo 8 della presente convenzione dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di diciotto mesi, al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo”*. Detta Convenzione è stata firmata da quattordici Stati membri dell'Unione europea, tra i quali l'Italia. A tenore dell'art. 7 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, *“ferie annuali”*: *“1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di*

ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. 2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro". L'art. 17 della direttiva 2003/88 prevede che gli Stati membri possano derogare a talune disposizioni di quest'ultima ma l'art. 7 della direttiva non rientra tra le disposizioni alle quali è consentito derogare.

Con riguardo al pubblico impiego il legislatore al fine di evitare abusi è intervenuto, prevedendo al comma 8 dell'art. 5 del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 7 agosto 2012 che *"Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie".*

Con una recente pronuncia (Sent. 95 del 6 maggio 2016), la Corte costituzionale ha dichiarato infondata la questione di costituzionalità sollevata con riferimento a tale norma ritenendo che la stessa non si applichi alle ipotesi in cui la mancata fruizione non

sia addebitabile al lavoratore. Nella parte motiva, peraltro, la consulta ha espressamente individuato, tra i casi in cui la mancata fruizione è da addebitare al lavoratore, quello delle dimissioni (implicitamente ma inequivocabilmente) ritenendo legittima la disposizione che prevede il divieto di monetizzazione in tale caso. In sostanza secondo la Corte Costituzionale è pienamente conforme alle norme costituzionali, secondo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 5 del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, e quindi deve trovare applicazione *"il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età) che comunque consentano di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie"*. Sotto tale profilo e alla luce della norma richiamata la monetizzazione delle ferie in una ipotesi come quella in esame di dimissioni non potrebbe essere accolta alla luce del disposto del comma 8 dell'art. 5 del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012. Tuttavia, a parere del giudicante, contrariamente a quanto sostenuto dall'odierna parte opponente, tale aspetto risulta inidoneo a risolvere la presente controversia poiché, successivamente alla richiamata pronuncia della Corte Costituzionale è intervenuta la decisione della Corte di Giustizia del 20 luglio 2016 nel caso Maschek (C-341/15). Tale pronuncia ha tra l'altro affermato: *"conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, un lavoratore, che non sia stato posto in grado di usufruire di tutte le ferie retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute. A tal fine è privo di rilevanza il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato"* (par. 28). *"Pertanto, la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro."* La Corte di Giustizia, con tale sentenza del 20 luglio del 2016, in estrema

sintesi, ha ritenuto che l'art. 7 della Direttiva n. 88 del 2003 osti ad una normativa nazionale che impedisca di monetizzare le ferie quando la fruizione delle stesse sia divenuta impossibile qualificando come irrilevante, a tale fine, il motivo della cessazione del rapporto (quindi anche in caso di dimissioni). Tale affermazione contenuta nella pronuncia della Corte di Giustizia del luglio 2016 porta a ritenere superate le interpretazioni restrittive della giurisprudenza nazionale e in particolare della Corte Costituzionale in relazione all'art. 5, comma 8 del D.L. n. 95 del 2012. In sostanza la Corte di Giustizia ha definitivamente sancito l'irrilevanza della ragione per la quale sia cessato il rapporto di lavoro, riconoscendo il pieno diritto alla percezione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute anche in capo al lavoratore che, di propria iniziativa, abbia posto fine al rapporto lavorativo. Nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali sono tenuti a interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva dell'Unione, sì da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima; l'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale attiene infatti al sistema del Trattato FUE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie a essi sottoposte (CGUE. 10.3.2011, *Deutsche Lufthanza* C-109/09; cfr. anche CGUE 5.10.2005, *Pfeiffer et al.*, C-397/01-C-403/01; CGUE Grande sezione, *Pupino*, 16.6.2005, C-105/03; CGUE, 7.9.2006, *Adeneler et al.*, C-53/03; CGUE. 24.6.2010, *Sorge*, C-98/09, pp. 50-51; nonché CGUE *Kücükdeveci*, 19.1.2010, C-555/07, p. 48). Qualora l'interpretazione conforme non sia possibile, il giudice nazionale deve verificare se la previsione della direttiva abbia effetto diretto e se detto effetto sia invocabile nella controversia sottoposta al suo scrutinio (v., anche CGUE 15.1.14, C-176/12, *Association de médiation sociale*, p. 36); quindi, in caso positivo, deve procedere alla disapplicazione della disposizione nazionale contrastante con quella della direttiva (cfr., tra le tante, CGUE 24.1.12, *Dominguez*, C-282/10, p. 41). Nella fattispecie in esame l'efficacia diretta dell'art. 7 della direttiva 2003/88/CE è stata esplicitamente affermata dalla Corte di Giustizia (cfr. CGUE 24.1.12, *Dominguez*, cit.). Nonostante la Corte abbia riconosciuto detta efficacia al paragrafo 1 dell'art. 7, la

stessa Corte ha più volte stabilito che la direttiva 2003/88/CE “*considera il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto*” (cfr., in tal senso, CGUE 20.1.2009, C-350/06 e C-520/06, Schulz - Hoff e a., P. 60; CGUE, 3.5.12, Neidel, C-337/10, p. 29; CGUE 12.6.14, Gülay Bollacke, C-118/13, p.16). La Corte di Giustizia ha anche affermato che l'art. 7, par. 2 non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna altra condizione che non sia tra quelle dallo stesso previste, ossia la cessazione del rapporto, da un lato, e il mancato godimento di tutte le ferie annuali da parte del lavoratore, dall'altro. Tale diritto è conferito direttamente dalla Direttiva senza che il lavoratore interessato debba intervenire in proposito, tanto che lo stesso non può essere subordinato all'esistenza di una previa domanda (CGUE 12.6.14, C-118/13 Bollacke, p. 27). Con altra pronuncia la CGE (sent. 24 gennaio 2012) ha ribadito che l'art. 7 della direttiva ha una portata precettiva suscettibile di applicazione diretta e che può essere disapplicata una normativa di legge contrastante se la parte in giudizio coinvolta sia lo Stato o organismo ad esso assimilabile. In definitiva i singoli possono fare valere i diritti riconosciuti da una direttiva nei confronti dello Stato, in qualsiasi veste questo operi; inoltre, “*fa parte degli enti ai quali si possono opporre le norme di una direttiva idonee a produrre effetti diretti un organismo che, indipendentemente dalla sua forma giuridica, sia stato incaricato, con atto della pubblica autorità, di prestare, sotto il controllo di quest'ultima, un servizio d'interesse pubblico e che disponga a tal fine di poteri che oltrepassano quelli risultanti dalle norme che si applicano nei rapporti fra singoli*” (cfr., in particolare, sentenze Foster e a., cit., punto 20; Collino e Chiappero, cit., punto 23, nonché del 19 aprile 2007, Farrel, C-356/05, Racc. pag. I-3067, punto 40)” (CGUE Dominguez, p. 39).

Alla luce dei principi che precedono, indubbiamente applicabili al caso in controversia, deve ritenersi sussistente il diritto dell'odierna parte opposta al pagamento dell'indennità per ferie e permessi non fruiti in costanza del rapporto di lavoro.

In ordine alla contestazione delle modalità di calcolo dell'indennità in questione si osserva che la quantificazione contenuta nel ricorso per decreto ingiuntivo non è stata

specificamente contestata dall'opponente nell'atto introduttivo del presente giudizio nel quale infatti si limita a sostenere l'erroneità del divisore utilizzato per determinare la retribuzione giornaliera senza spiegarne in alcun modo la ragione, né maggiore determinatezza hanno avuto le difese di parte datoriale nella prima udienza davanti al giudice, posto che il riferimento all'articolo 15 del C.C.N.L. depositato in quella sede (sulla base della asserita necessità di replicare alle difese contenute nella memoria di costituzione) appare tardivamente effettuato in quanto sin dall'atto di opposizione a decreto ingiuntivo la società aveva piena contezza del criterio di calcolo utilizzato dall'ex dipendente e pertanto poteva tempestivamente e specificamente contestare il conteggio proprio al momento dell'instaurazione del presente giudizio.

Sull'argomento la giurisprudenza ha infatti costantemente ribadito la necessità di una contestazione specifica e quindi la parte opponente avrebbe dovuto, per esempio, censurare l'inserimento di determinate voci retributive, ovvero l'adozione di parametri errati, spiegandone le ragioni e indicando quelli a suo dire corretti, ecc.). Infatti, *"nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva ed inammissibile"* (cfr. tra le molte Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4051 del 18 febbraio 2011 e nello stesso senso Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4104 del 2 marzo 2016; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 10116 del 18 maggio 2015; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 6332 del 19 marzo 2014; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n.

563 del 17 gennaio 2012; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4051 del 18 febbraio 2011; Cass. Civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 18378 del 19 agosto 2009; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 945 del 19 gennaio 2006; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 9285 del 10 giugno 2003; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 7103 del 29 maggio 2000). Il conteggio effettuato pertanto in ordine alla retribuzione giornaliera spettante all'ex dipendente appare correttamente svolto.

Quanto, infine, alla natura risarcitoria o retributiva di tale indennità e quindi all'inserimento del relativo importo nella determinazione del trattamento di fine rapporto spettante si segnala che la Corte di Cassazione, con ordinanza del 29 maggio 2018, n. 13473, ha confermato <<che con riguardo alla natura giuridica dell'indennità in esame questa Corte ritiene di dare continuità all'orientamento (Cass. Sez. Lav. n. 1757 del 29.1.2016) secondo il quale "L'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura mista, sia risarcitoria che retributiva, sicché mentre ai fini della verifica della prescrizione va ritenuto prevalente il carattere risarcitorio, volto a compensare il danno derivante dalla perdita del diritto al riposo, cui va assicurata la più ampia tutela applicando il termine ordinario decennale, la natura retributiva, quale corrispettivo dell'attività lavorativa resa in un periodo che avrebbe dovuto essere retribuito ma non lavorato, assume invece rilievo quando ne va valutata l'incidenza sul trattamento di fine rapporto, ai fini del calcolo degli accessori o dell'assoggettamento a contribuzione";>>.

Pertanto, alla luce delle argomentazioni svolte, l'opposizione deve essere respinta. Le spese di lite, liquidate come da dispositivo sulla scorta dei parametri di cui al D.M. 10 marzo 2014, n. 55, seguono la soccombenza della parte resistente.

P.Q.M.

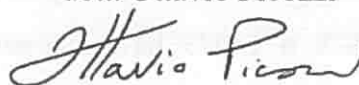
definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattese, così provvede:

- rigetta l'opposizione a decreto ingiuntivo e per l'effetto dichiara la definitiva esecutorietà del decreto ingiuntivo n. 5674/2017 emesso in favore di Enrico Cellini dal Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, notificato il 28 luglio 2017 a Cotral S.p.A.;
- condanna Cotral S.p.A. al pagamento in favore di Enrico Cellini delle spese processuali, che liquida in euro 2.000,00, oltre rimborso forfettario delle spese al 15%, oltre I.V.A. e C.P.A..

Roma, 14 febbraio 2019

Il Giudice

dott. Ottavio Picozzi



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria



Roma, il 14 FEB 2019

IL CANCELLIERE
: FERNANDO VENDETTI