



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

11347/2023

CRON. N. ____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **11347/2023** promossa da:

Parte_1 (C.F. *C.F._1*), con il patrocinio dell'avv.
D'ALESSANDRO FEDERICA elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore
avv. D'ALESSANDRO FEDERICA

RICORRENTE

contro

Controparte_1 (C.F. *P.IVA_1*), con il patrocinio dell'avv. ROTONDI FRANCESCO e
dell'avv. PAONE ALESSANDRO (*C.F._2*) LARGO AUGUSTO, 8 20122 MILANO;
elettivamente domiciliato in LARGO AUGUSTO, 8 20122 MILANO presso il difensore avv.
ROTONDI FRANCESCO

Controparte_2 (C.F. *P.IVA_2*), con il patrocinio
dell'avv. CAPOTORTI VALERIA elettivamente domiciliato in VIA M. E G. SAVARE', 1 20122
MILANO presso il difensore avv. CAPOTORTI VALERIA

RESISTENTI

Le parti hanno concluso come in atti

I FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 24 novembre 2023, *Parte_1* ha convenuto in giudizio *Controparte_1* e
CP_3 per ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“A) Accertare e dichiarare, ex art. 441 bis c.p.c., la mancanza di giusta causa del licenziamento adottato dal datore di lavoro, nonché l’insussistenza della violazione della Legge n. 104/1922, sulla base della quale è stata mossa la contestazione e la conseguente nullità del licenziamento comminato da Controparte_1

E per l’effetto condannare la Controparte_1 alla reintegrazione sul posto di lavoro di Parte_1 e al pagamento in favore di quest’ultimo dell’indennità risarcitoria di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto ex art. 3, co. 2, D. L.vo n. 23/2015.

In subordine, si chiede di condannare, ex art. 3, co. 1, D. L.vo n. 23/2015 la Controparte_1 al pagamento, in favore di Parte_1 di un’indennità pari a 36 mensilità.

In ulteriore subordine, nella denegata e non creduta ipotesi in cui sia accertata la violazione della Legge 104/1922, dichiarare l’insussistenza della idonea proporzione tra la condotta posta in essere dal lavoratore ed il licenziamento comminato e per l’effetto, dichiarare il licenziamento illegittimo e, pertanto, nullo e attuare tutte le tutele previste di legge ex art. 3 D. L.vo n. 23/2015.

B) Nonché, con riguardo alla domanda ex art 414 c.p.c., voglia l’Ill.mo Tribunale adito accertare e dichiarare che l’attività lavorativa svolta dall’ Parte_1 dal 01.01.2018 al 16.06.2023 deve configurarsi come VIII livello del CCNL Radiotelevisioni private e, pertanto, condannare la Controparte_1 in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere ad Parte_1 la somma di euro 26.340,90, di cui 19.295,24 euro per differenze retributive, euro 1.596,69 per differenza di trattamento di fine rapporto settante, ed euro 5.448,97 per contributi su differenze retributive, come da conteggi allegati che costituiscono parte integrante del presente atto.”

Il ricorrente ha riferito: di essere stato assunto nel novembre 2005 da Controparte_1 con contratto full time, a tempo determinato, come tecnico satellitare Org_1 V livello CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive private, presso la sede di Controparte_1 di Roma. (all.ti 1 e 2 fasc. ric.); di essere poi stato assunto, sempre dalla società resistente, dal 01.07.2008 con contratto a tempo indeterminato fino al 2023 (all. 3 fasc. ric.); di essere, nel 2009, stato spostato presso la produzione Org_1, con il VI livello del CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive private, in qualità di Org_2 presso Org_3 nonostante le mansioni effettivamente svolte, per esperienza, capacità di coordinamento, autonomia di organizzazione, fossero riconducibili al liv. VIII CCNL ; di essere stato trasferito nel 2018 presso la sede Controparte_1 di Milano - Santa Giulia (all. 6a, 6b, 6c fasc. ric.), sede che occupa ben oltre 15 dipendenti; di aver inviato in data 31.01.2023, a mezzo

del proprio legale, comunicazione pec, rivendicando l'adeguamento dell'inquadramento lavorativo alle effettive mansioni svolte e contestando una serie di violazioni commesse dal datore di lavoro, tra cui il mancato rispetto del diritto del lavoratore, in quanto genitore di figli minori di 14 anni, di fruire della modalità di lavoro in "smart working e la fissazione dei turni di lavoro contrasto con l'accordo aziendale Hybrid Working (all. 8 fasc. ric.); che *Controparte_1* riscontrava tale comunicazione in data 17.02.2023, a mezzo del proprio legale, contestandone la fondatezza (all. 9 fasc. ric.); che con raccomandata ricevuta il 05/06/2023 ed avente ad oggetto "Contestazione disciplinare con contestuale sospensione cautelare", gli veniva contestato l'abuso dei permessi ex Legge 104/1992 (all. 10 fasc. ric.), in quanto - da risultanze investigative - in diverse occasioni, non avrebbe prestato assistenza al padre disabile, sig. *Persona_1* mentre sul piano disciplinare che avrebbe tenuto sul posto di lavoro un comportamento aggressivo e polemico; che in data 16.06.2023 il datore di lavoro, disattendendo le giustificazioni rese, gli ha inviato lettera di "licenziamento per giusta causa" (all. 17 fasc. ric.); che il licenziamento è stato impugnato con pec del 25.07.2023 (all.18 fasc. ric.).

Il ricorrente ha eccepito l'illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa e rivendicato, in via principale, il proprio diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Inoltre, il ricorrente ha chiesto il pagamento delle differenze retributive derivanti dallo svolgimento di mansioni superiori nel periodo dal 01.01.2018 al 16.06.2023.

Controparte_1 si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso, sostenendo la legittimità del licenziamento e negando lo svolgimento, da parte del ricorrente, di mansioni superiori. La resistente ha, altresì, eccepito l'inammissibilità e/o l'improcedibilità delle domande proposte ex d.lgs. 23/2015, essendo il ricorrente stato assunto prima del 7/3/15 e dovendo, pertanto, applicarsi al suo caso la tutela di cui all'art. 18 st. lav..

CP_3, costituitosi in giudizio, ha dato atto di non essere a conoscenza del merito della vicenda e di rimettersi a giustizia quanto all'accertamento o meno della fondatezza della domanda di regolarizzazione contributiva.

La causa, fallita la conciliazione e ritenuta superflua l'istruttoria testimoniale e stata decisa a seguito di discussione orale, con lettura del dispositivo all'esito della camera di consiglio e riserva del termine di giorni 30 per il deposito della motivazione.

II MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso non può trovare accoglimento.

1. Sulle differenze retributive per mansioni superiori.

Costituisce orientamento consolidato quello secondo cui *“il procedimento logico giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda (cfr. fra le tante Cass. 26593/2018, 10961/2018, 8142/2018, 21329/2017, 18943/2016, 6174/2016, 8589/2015, 11037/2006);”* (v. Cassazione sezione lav. n. 30580/2019).

La giurisprudenza afferma pure che *“il lavoratore che agisce in giudizio per ottenere l'inquadramento in una qualifica superiore ha l'onere di allegare e di provare di avere svolto in misura prevalente e non episodica mansioni diverse da quelle del proprio inquadramento”* (v. Tribunale Roma, sez. lav., 22/05/2017, n. 4877) e che dal lavoratore *“deve essere provata la prevalenza qualitativa e quantitativa delle superiori mansioni rispetto a quelle proprie del livello di inquadramento, attribuendosi decisivo valore alle mansioni c.d. "caratterizzanti", e cioè a quelle più specifiche sul piano professionale, purché non sporadiche o occasionali”* (Tribunale di Bari n. 2182/2016 il quale a sua volta richiama Cass. n. 8529/2006 e Cass. n. 2537/2000).

Nel nostro caso, il ricorrente: non ha riportato nel ricorso la declaratoria del livello effettivo di inquadramento; ha allegato – genericamente - di essersi occupato delle trasferte, di tutti gli aspetti logistici, *“con ampia capacità di problem solving e piena autonomia”*; ha affidato la dimostrazione dello svolgimento di mansioni superiori agli allegati (corrispondenza e-mail) da 21 a 124 e da 129 a 140, senza articolare capitoli di prova. Non è, pertanto, possibile comprendere quale fosse l'attività tipica del livello di inquadramento e quella caratterizzante il livello superiore. La domanda risulta, infatti, oltre che generica, esplorativa e non può essere accolta.

2. Sul licenziamento per giusta causa

Nella contestazione disciplinare del 5/6/23, poi posta alla base del licenziamento del 16/6/2023 (v. doc. 17 ric.), si legge quanto segue: *“Lei risulta altresì essere beneficiario di permessi retribuiti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 co. III della Legge 104 del 1192, ovvero riservati al personale dipendente che deve prestare assistenza ad un familiare “con Handicap grave” a condizione “che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno”*.

*I predetti benefici di Legge le sono accordati onde prestare assistenza nei confronti di Suo padre, il sig. **Persona_1** residente in Roma, Via della Stelletta n. 23, ove svolge altresì l'attività di portiere/custode del palazzo. Di detti permessi, che comportano l'assenza dal lavoro e l'insorgenza delle connesse conseguenti problematiche organizzative per la Scrivente, Lei può usufruirne opponendo preventivamente il relativo giustificativo sul portale aziendale a ciò preposto, e lo ha fatto anche nelle seguenti giornate: 7 ottobre 2022, 16.02.2023, 28.04.2023, 10.05.2023.*

A seguito di alcune segnalazioni pervenute in forma anonima alla Scrivente, circa condotte irregolari, se non addirittura illecite, da Lei poste in essere, a tutela delle prerogative aziendali, abbiamo ritenuto opportuno svolgere alcune verifiche circa la correttezza delle Sue condotte e la veridicità della fruizione da parte Sua dei permessi di che trattasi, all'uopo, incaricando un'agenzia investigativa regolarmente autorizzata che ha raccolto, per il tramite dei propri incaricati, materiale fotografico e testimonianze dirette sul Suo conto, dal quale si evincono i seguenti fatti a Lei riferibili.

Le contestiamo, pertanto, sul piano disciplinare, ai sensi di Legge e di contratto, ciascun episodio sotto autonomo e distinto profilo disciplinare:

*Lei il giorno **07 ottobre 2022** (I), giorno nel quale avrebbe dovuto prestare servizio in favore della Scrivente si è assentato dal lavoro onde fruire dei permessi retribuiti per assistere il sig. **Persona_1** ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 104 del 1992.*

*Tuttavia quello stesso giorno risulta che Lei non ha prestato assistenza nei confronti del sig. **[...]** **Per_1** ed infine è stato documentato che:*

- Lei è uscito dalla Sua abitazione, sita in viale delle Repubbliche Marinare n. 93 ad Ostia alle ore 13:44 circa per recarsi presso il vicino bar denominato “ **Org_4** caffè” sito in via A. Zambrini n. 21;*
- Alle ore 13:50 Lei è uscito dal bar e si è incamminato presso la vicina Via Giovanni Garau, accedendo al garage sito al civico n. 24 e dopo alcuni istanti si è allontanato a bordo di un'autovettura (Suzuki Cererio azzurra targa FZ875HE) raggiungendo alle ore 14:02 Viale Vega ove poco dopo è stato raggiunto da Suo figlio appena uscita da scuola.*
- A questo punto Lei e Suo figlio vi siete allontanati e diretti presso la Sua abitazione ove siete rimasti per il resto della giornata.*

*Lei nell'arco dell'intera giornata, mai si è recato presso la residenza del Signor **Persona_1** sita in Roma, Via della Selletta n. 23.*

*(II) Lei il giorno **16.02.2023** avrebbe dovuto prestare servizio in favore della Scrivente, ma si è assentato dal lavoro onde fruire dei permessi retribuiti per assistere il sig. **Persona_1** ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 104 del 1992.*

Quello stesso giorno, però, risulta che Lei alcuna assistenza ha prestato nei confronti del sig. [...]

Per_1 ed infatti è stato documentato che:

- Lei è uscito dalla Sua abitazione alle ore 11,50 per recarsi presso il bar Org_5 ” sito in Via A. Zambrini n. 21.
- Al contempo il sig. Persona_1 è rimasto presso la Sua residenza in Roma, Via della Stelletta n. 23 per tutta la giornata da solo, allontanandosi pochi minuti, per recarsi presso alcuni portoni adiacenti la stessa.

Pur in questa occasione Lei non risulta aver prestato assistenza al sig. Persona_1

(III) Ancora, il **17.02.2023** Lei avrebbe dovuto prestare la Sua attività lavorativa in favore della Scrivente, ma si è assentato dal lavoro onde fruire dei permessi retribuiti per assistere il sig. Persona_1 ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n. 104/1992.

Senonché, anche in tale giornata, non risulta che Lei abbia prestato alcuna assistenza nei confronti del parente disabile, ed infatti è stato rilevato che:

- Lei è uscito dalla Sua abitazione alle ore 13:49 e si è recato presso il garage sito in Via Giovanni Garau ove è salito a bordo della sua automobile (Suzuki Celerio azzurra, targa FZ8 75HE) arrivando alle ore 14:12 in via Vega n. 31, vicino alla scuola di Suo figlio;
- Alle ore 14:14 dopo aver prelevato Suo figlio a scuola, Lei è partito con quest'ultimo in automobile ed ha fatto ritorno presso la Sua abitazione, ove è rimasto per il resto della giornata;
- Il Sig. Persona_1 è rimasto per l'intera giornata presso la propria residenza in Via della Stelletta ove ha svolto le consuete attività in veste di portiere dello stabile.

Anche durante tale giornata, Lei non risulta aver prestato assistenza al sig. Persona_1 tanto più che Lei, nell'arco della stessa, mai si è recato presso la residenza di quest'ultimo che risulta essere qui rimasto per tutto il giorno.

(IV) Ancora, il **28.04.2023** Lei avrebbe dovuto prestare servizio in favore della Scrivente, ma si è assentato dal lavoro onde fruire dei permessi retribuiti per assistere il sig. Persona_1 ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 104 del 1992.

Anche in tale occasione, però, risulta che Lei non ha prestato assistenza nei confronti del sig. [...]

CP_4 ed infatti risulta che:

- Il sig. Persona_1 è rimasto da solo presso la propria residenza in Via della Stelletta n. 23 per tutta la mattinata, ove è stato visto svolgere le comuni attività connesse al ruolo di portiere custode dello stabile;

- Lei è uscito dalla Sua abitazione alle ore 13:34 e si è recato presso il bar “ Org_6 ” sito all’angolo tra Viale delle Repubbliche Marinare – ove Lei risiede – e Corso Duca di Genova, recandosi poi dal tabaccaio sito al civico n. 128 di Corso Duca di Genova;
- Alle ore 13:50 Lei è uscito dal garage alla guida dell’autovettura (Suzuki Celerio azzurra, targa FZ8 75HE) ed ha poi raggiunto Viale Vega per prelevare Suo figlio a scuola;
- Alle ore 14:25 Lei e Suo figlio siete rientrati presso la Sua abitazione in Viale delle Repubbliche Marinare , ove Lei è rimasto per la restante parte della giornata, fatta eccezione per pochi minuti dalle ore 17:20 alle ore 17:27, momenti in cui si è recato presso il bar “ Org_6 ” e il vicino tabaccaio.

Pertanto, anche in questa occasione Lei non risulta aver prestato assistenza al sig. Controparte_5 tanto più che Lei, nell’arco dell’intera giornata, mai si è recato presso la residenza di quest’ultimo, che risulta essere rimasto presso la propria residenza.

(V) Infine il successivo **10.05.2023** Lei avrebbe dovuto prestare servizio in favore della Scrivente, ma si è assentato dal lavoro onde fruire dei permessi retribuiti per assistere il sig. Persona_1 ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 104 del 1992.

Ciò nonostante, anche in tale giornata Lei non risulta aver prestato assistenza nei confronti del parente disabile, ed infatti risulta che:

- Alle ore 08:35 Lei è stato visto uscire dalla Sua abitazione per recarsi al vicino bar “ Org_7 ” sito in Viale Alfredo Zambrini n. 21;
- Alle ore 08:59 Lei è tornato presso la Sua abitazione in Viale Repubbliche Marinare n. 93 ed uscendo di casa per fare dei brevi giri dell’isolato a piedi;

Alle ore 15:15 Lei è uscito dalla Sua abitazione e si è messo alla guida della Sua autovettura Suzuki Celerio azzurra, targa FZ8 75HE; Lei è rientrato presso casa Sua alle ore 17:02 e viii è rimasto per il resto della giornata, salvo effettuare una breve passeggiata della durata di qualche minuto nelle immediate vicinanze alle ore 17:50.

- Il sig. Persona_1 è rimasto da solo per l’intera giornata presso la propria residenza in Via della Stelletta 23.
- Anche in quest’occasione, Lei non risulta aver prestato assistenza al disabile, tanto più che Lei, nell’arco dell’intera giornata, mai si è recato presso la residenza del sig. Persona_1 e costui non si è allontanato dalla propria abitazione.

II. In via distinta ed autonoma, Le contestiamo sul piano disciplinare di aver tenuto sul posto di lavoro un comportamento aggressivo e polemico, non conforme alle disposizioni interne vigenti – e, in particolare, i principi descritti dal Codice di Condotta di Org_8 al paragrafo “ Trattare le persone in modo corretto e

rispettoso” e le previsioni dello **Org_9** contro la discriminazione, le molestie e il bullismo – nonché contrario alle più elementari regole del vivere civile nei rapporti con i Suoi superiori gerarchici e colleghi.

In data 30 maggio u.s. Lei era in servizio presso la redazione **Org_3** al terzo piano della sede di Milano, con turno dalle ore 13 alle ore 21. La sig.ra **Controparte_6** Senior Manager della nostra Società e Sua Responsabile ha informato la Direzione aziendale di un grave episodio accaduto in quella medesima giornata.

In particolare la sig.ra **CP_6** precisava di trovarsi presso la sede aziendale di Roma, quando alle ore 13:37 circa, ha ricevuto una sua telefonata nel corso della quale Lei, urlando e con tono maleducato insubordinato ed offensivo, contestava i giudizi e le osservazioni formulate dalla Sua responsabile stessa nel documento di valutazione annuale “ Performance Review” relativo al Calendar Year 2022, intimandole di non permettersi più di contestare la Sua prestazione lavorativa e il Suo modo di comportarsi in azienda.

Inutili i tentativi della sig.ra **CP_6** di riportare i toni ad un livello accettabile e rispettoso delle normali regole del vivere civile, posto che Lei con tono di voce sempre più alto – tanto che le Sue parole sono state tutte sentite anche dai Suoi colleghi presenti in sede a Milano presso le postazioni di Produzione. I sigg.ri **CP_7** [...] e **Controparte_8**, nonché dai sig.ri **Controparte_9** **Persona_2** e **Persona_3** che si trovavano presso il **Org_10** – accusava la Sua responsabile di ledere i Suoi diritti (ciò per averle ella contestato di comunicare sempre all’ultimo momento le Sue assenze per malattia, mettendo in difficoltà la struttura aziendale di appartenenza e i Suoi colleghi di lavoro) e di volerla calunniare infine minacciandola di denunciarla e ponendo bruscamente fine alla conversazione attaccando il telefono....

In ragione di tutto quanto sopra, provvediamo a sospenderla cautelamente con effetto immediato dall’obbligo di rendere la prestazione lavorativa e la invitiamo a presentare le Sue giustificazioni entro 5 (cinque) giorni dalla ricezione della presente comunicazione con ogni più ampia riserva” (v. doc. 10 a ric.).

Il ricorrente ha ammesso di essersi, in occasione delle giornate di fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992, recato presso l’abitazione in Via delle Repubbliche Marinare, di proprietà del padre ove questo si sarebbe poi trasferito, sia per svolgere sia attività di natura “amministrativa” (controllo dei pagamenti degli oneri condominiali da parte del sig. **Per_1** sia per effettuare lavori di ristrutturazione dell’immobile stesso al posto delle ditte contattate, i cui preventivi il ricorrente ha ritenuto troppo onerosi.

Il ricorrente ammette di non essersi mai recato presso l’abitazione ove il padre risiedeva nei giorni di fruizione del permesso e interpreta in modo errato la nota giurisprudenza secondo cui l’assistenza al disabile può ricomprendere lo svolgimento di tutte le attività che l’assistito non sia in condizioni di compiere da solo (Cassazione civile sez. lav., 23/03/2023, n. 8306).

Per tali attività devono, infatti, intendersi quelle strettamente funzionali all'assistenza del disabile (fargli la spesa o comprargli le medicine se questo non deambula) ma non certo attività di ristrutturazione di un immobile effettuate in proprio per risparmiare e in giornate nelle quali non ci si è mai recati a far visita all'assistito.

Ciò senza considerare – all'CP_3, parte in causa, si lascia ogni valutazione – che il padre del ricorrente non pare, quanto meno *prima facie*, affetto da handicap in condizioni di gravità, nella misura in cui è ritratto, in più occasioni, mentre svolge lavori di pulizia delle aree condominiali, munito di scopa e paletta e mentre solleva sacchi voluminosi (v. relazione investigativa, doc. 6 resist.).

In tale contesto, si configura, pertanto, un abuso della fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992, idoneo – da solo – a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e a giustificare la massima misura espulsiva. Ragion per cui ogni attività istruttoria sarebbe stata superflua.

Né sono condivisibili le eccezioni del ricorrente sulla tardività della contestazione e sulla violazione della privacy del lavoratore.

Come è noto, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 31790 del 15 novembre 2023, ha avuto modo di precisare che *“il principio di immediatezza della contestazione disciplinare deve intendersi in senso relativo ed è, dunque, compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, allorché l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso”*. Nel nostro caso, le condotte contestate al ricorrente si sono tenute nel periodo tra il 7 ottobre 2022 e il 30 maggio 2023 e la contestazione, dei primi di giugno 2023, è senz'altro tempestiva anche considerate le grandi dimensioni della società.

Quanto alla pretesa violazione della privacy è sufficiente richiamare il condiviso orientamento secondo cui *“se l'accertamento investigativo è finalizzato a verificare l'utilizzo improprio da parte di un dipendente dei permessi garantiti dall'art. 33 della l. n. 104 del 1992 tale attività è assolutamente lecita e consentita; così non è qualora l'investigazione sia demandata dal datore di lavoro per verificare l'adempimento della prestazione lavorativa. Nel primo caso, infatti, il controllo è effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 legge 20 maggio 1970 n. 300”* (Corte App. Milano, sent. N. 1291/2021).

Ogni altra questione risulta assorbita.

3. Sulle spese di lite – correzione di errore materiale

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo, nè possono essere compensate avendo il ricorrente rifiutato la proposta dell'ufficio che sarebbe stata accettata dalla convenuta.

Si provvede, altresì, a correggere l'errore materiale contenuto nel dispositivo ove, per mera svista, si condanna la parte ricorrente a rimborsare alla “*parte ricorrente*”. Il capo sulle spese del dispositivo va, quindi, corretto nel senso che la parte ricorrente sia condannata a rimborsare le spese di lite “*alla parte resistente*”, invariato il resto.

Le spese di lite sono invece compensate con *CP_3*.

P.Q.M.

definendo il giudizio,

rigetta il ricorso;

condanna altresì la parte ricorrente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 2.000,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali;

compensa le spese con *CP_3*.

Riserva il termine di giorni trenta per il deposito della motivazione.

Milano, 08/02/2024

Il Giudice
Dott.ssa Maria Beatrice Gigli