

ESENTE RECONTRAZIONE ESENTE SOLA ESENTE DIRITTO



21 APR. 2021

10568/21

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. LUCIA TRIA - Presidente -
- Dott. AMELIA TORRICE - Consigliere -
- Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Consigliere -
- Dott. CATERINA MAROTTA - Rel. Consigliere -
- Dott. FRANCESCA SPENA - Consigliere -

Contratto a
termine
Pubblica
Amministrazione
- Risarcimento
del danno

R.G.N. 20944/2015

Cron. 10568

Rep.

Ud. 16/12/2020

CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 20944-2015 proposto da:

AZIENDA SANITARIA LOCALE n. (omissis)  
 (omissis) in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in (omissis)  
 (omissis) , presso lo studio  
 dell'avvocato (omissis) , che la rappresenta e  
 difende unitamente all'avvocato (omissis) ;  
 - **ricorrente** -

2020

**contro**

2945

(omissis), domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR presso  
 LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,

rappresentata e difesa dall'avvocato (omissis)

(omissis);

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 191/2015 della CORTE  
D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 05/03/2015  
R.G.N. 1263/2013;

udita la relazione della causa svolta nella camera  
di consiglio del 16/12/2020 dal Consigliere Dott.  
CATERINA MAROTTA.



**Rilevato che:**

1. con l'indicata sentenza, la Corte di appello di L'Aquila, pronunciando sull'impugnazione proposta da (omissis) nei confronti dell'Azienda sanitaria locale n. (omissis), in riforma della decisione del Tribunale di Lanciano ed in parziale accoglimento della domanda, accertato il ricorso abusivo alla contrattazione a termine, condannava la ASL al risarcimento del danno in favore della ricorrente nella misura di 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori;

rilevava la Corte territoriale che i plurimi contratti a termine intercorsi tra le parti fossero tutti successivi al d.lgs. n. 368 del 2001, applicabile anche alle assunzioni a termine della P.A.;

riteneva che non fosse stato assolto negli stessi l'onere formale previsto da detto d.lgs. e che in particolare non fossero affatto descritte, se non mediante un generico richiamo alle delibere del Direttore Generale, le ragioni delle assunzioni a termine;

rilevava, in ogni caso, che le suddette delibere facessero a loro volta generico riferimento a non meglio precisate ragioni giustificative di ordine organizzativo, per lo più attinenti ad esigenze di continuità dei servizi espletati e di mantenimento dei livelli essenziali di assistenza in costanza del cosiddetto blocco delle assunzioni;

riteneva che anche da un punto di vista sostanziale il datore di lavoro non avesse dimostrato le ragioni di tali assunzioni avendo affidato la prova alle delibere del Direttore Generale che però non erano state accluse ai contratti a termine evidenziando che una cosa sono le determinazioni unilaterali con cui l'Azienda si risolve a contrarre obbligazioni mentre altra cosa sono le modalità con cui tali obbligazioni vengono assunte con le controparti negoziali;

riteneva che la giustificazione delle assunzioni a tempo determinato dell'appellante si rivelasse pertanto del tutto apparente;

aggiungeva che l'utilizzazione di formule generiche e stereotipate, prive di ogni specificazione delle 'ragioni' di tali assunzioni, rendesse evidente che la ASL aveva inteso provvedere, tramite un illegittimo ricorso a contratti temporanei, alla gestione di proprie esigenze permanenti ed istituzionali;

esclusa, quindi, la possibilità di conversione del rapporto, condannava l'Azienda al risarcimento del danno che quantificava facendo applicazione del meccanismo riparatorio di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo il

quale il danno non può che essere inquadrato quale pregiudizio derivante dalla perdita di un posto di lavoro assistito da tutela reale e così a termini dell'art. 18, commi quarto e quinto, della legge n. 300 del 1970 (cinque mensilità valore minimo - comma quarto - più quindici mensilità quale misura sostitutiva della reintegra - comma quinto -);

2. avverso tale sentenza la ASL ha proposto ricorso per cassazione con cinque motivi;

3. (omissis) ha resistito con controricorso;

4. l'Azienda ha depositato memoria.

**Considerato che:**

1. con il primo motivo l'Azienda la violazione e falsa applicazione la violazione e falsa applicazione dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 in relazione all'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché dell'art. 2697 cod. civ. (art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ.);

censura la sentenza impugnata sia sotto il profilo della violazione di legge sia sotto quello del vizio motivazionale;

rileva che la Corte territoriale, dopo aver dato atto di tutti gli elementi contenuti nei contratti stipulati e del richiamo operato *per relationem* alle delibere del Direttore Generale, ha ritenuto in modo contraddittorio che non fosse stato assolto l'onere di specificazione delle ragioni dell'assunzione;

censura altresì la sentenza impugnata per aver ritenuto che l'Azienda non avesse dimostrato la sussistenza delle ragioni giustificatrici;

2. il motivo è inammissibile sotto vari profili;

2.1. non sono trascritti né i contratti stipulati tra le parti né le delibere invocate quantomeno nelle parti necessarie a reggere le censure, in violazione del principio di specificità del ricorso per cassazione;

2.2. il motivo, inoltre, non si confronta con il *decisum*;

la Corte territoriale ha, infatti, evidenziato che le delibere non erano state accluse ai contratti ma solo richiamate e che si trattava di determinazioni unilaterali, intendendo con ciò sottolineare che il contenuto delle stesse non era stato conosciuto (né era conoscibile) dalla lavoratrice;

ha, al riguardo, operato un distinguo tra le determinazioni unilaterali con cui l'Azienda si risolve a contrarre obbligazioni e le modalità con cui tali obbligazioni vengono assunte con le controparti negoziali;

tale passaggio argomentativo non è lambito dalle censure della ricorrente che si limita a sostenere che l'esplicitazione delle ragioni giustificatrici del termine richieste dalla legge fosse, nello specifico, trasfusa indirettamente nei contratti per effetto del rinvio *per relationem* ad altro testo, rinvio che, però, richiede quale condizione che si tratti di un testo accessibile alle parti (cosa che ad esempio accade per gli accordi collettivi, non certo per le delibere unilaterali della p.a.) e che, pur in presenza di una generica enunciazione di motivi attinenti ad esigenze aziendali, a tale altro testo scritto sia fatto riferimento per precisare in concreto la portata del contratto stesso, ossia al precipuo scopo di indicare quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, legittimanti l'assunzione a termine, nello stesso contemplate (con la conseguenza che risulta giuridicamente errato ritenere che un qualsivoglia richiamo contenuto nel testo contrattuale ad altri testi scritti - conoscibili, o anche conosciuti, dalle parti - sia di per sé sufficiente ad assolvere il requisito di specificità delle ragioni giustificative dell'apposizione del termine, essendo invece indispensabile che tale richiamo sia attuato al precipuo e inequivoco scopo di individuare tali ragioni - cfr. *ex multis* Cass. n. 17115/2015 -);

3. con il secondo motivo l'Azienda denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 1, commi 95, 98 e 180, l. n. 311 del 2004, dell'art. 1, comma 198, l. n. 266 del 2005, dell'art. 3, commi 3 e 4, l. Regione Abruzzo n. 26 del 2006 e dell'art. 1, commi 66-105, l. n. 191 del 2009, degli artt. 1 e 10 d.lgs. n. 368 del 2001 e delle clausole 1 e 5 dell'Allegato 1 alla Direttiva 99/70/CE;

lamenta che la Corte territoriale non abbia tenuto conto del fatto che le assunzioni a termine erano state imposte, per esigenze di continuità assistenziale, dalle normative statali e regionali impositive di una riduzione dei costi di gestione, soprattutto del personale, al fine di ripianare l'esorbitante debito accumulato nel corso degli anni;

rileva che la situazione contingente aveva precluso ogni possibilità di scelta tra assunzione a tempo indeterminato e assunzione a termine e facendo assurgere a regola (rispetto all'eccezione) la stipula di contratti a tempo determinato non poteva diventare motivo di 'rimproverabilità' della condotta illecita del datore di lavoro;

4. con il terzo motivo l'Azienda ricorrente denuncia la violazione o falsa applicazione degli artt. 1, d.lgs. n. 368 del 2001, 36, d.lgs. n. 165 del 2001;

censura la sentenza impugnata per non aver condiviso la tesi dell'Azienda secondo la quale i contratti in questione erano stati necessitati da situazioni contingenti;

rileva che non è giuridicamente ammissibile che atti finalizzati alla salvaguardia dei livelli di assistenza sanitaria ed al conseguimento del pareggio di bilancio possano al contempo integrare una violazione di legge;

assume che non poteva derivare alcun risarcimento da un comportamento posto in essere in adempimento di un preciso obbligo di legge;

5. il secondo ed il terzo motivo, da trattare congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi, non sono fondati;

6. si rilevano preliminarmente profili di inammissibilità nella parte in cui si fa riferimento all'Accordo concluso in sede di conferenza unificata Stato, Regioni ed Enti locali in data 8 agosto 2001, a successivi Accordi stilati dalla Regione Abruzzo con il Ministero della Salute per l'attuazione di un piano di rientro e ad altri atti afferenti al commissariamento del servizio sanitario della Regione nonché ad una procedura di diffida ed alla nomina di un commissario *ad acta* per la prosecuzione di tale piano di rientro, atti che, privi della natura di norme di diritto, non risultano trascritti nel loro contenuto ed in relazione ai quali non si evince quando siano stati sottoposti ai giudici di merito ed ove gli stessi siano reperibili;

7. per il resto, parte ricorrente sostanzialmente assume che, nel caso di specie, la scelta della stipula di contratti a termine sarebbe l'unica strada percorribile per assicurare i livelli minimi di assistenza sanitaria, stante il divieto di assunzioni a tempo indeterminato, ed evitare, così, l'interruzione del servizio pubblico, il che escluderebbe l'esistenza di una condotta illecita ed abusiva del datore di lavoro;

propone, al riguardo, una lettura 'correttiva' della normativa di riferimento, in un'ottica di necessario 'depotenziamento' della sua imperatività in relazione al caso concreto in esame ed allo stato soggettivo del datore stipulate;

8. la tesi non è fondata;

8.1. si osserva, innanzitutto, che fare riferimento alla necessità di assicurare, tempo per tempo, i livelli minimi di assistenza sanitaria presuppone lo svolgimento di accertamenti in fatto che non risultano neppure richiesti al giudice del merito;

8.2. peraltro, la ricorrente si è limitata a contrapporre la suddetta esistenza di un comportamento necessitato all'affermazione conclusiva della Corte territoriale

secondo la quale l'ASL con il reiterato ricorso ai contratti a termine abbia in tal modo sempre soddisfatto proprie esigenze permanenti e durevoli, con un uso distorto dello strumento contrattuale prescelto, ma non ha idoneamente censurato (come evidenziato ai punti *sub* 2.1. e *sub* 2.2. che precedono) la ricostruzione della Corte territoriale che ha esaminato i contratti stipulati alla luce della disciplina *ratione temporis* applicabile, riconoscendo principalmente l'illegittimità del ricorso a tale strumento contrattuale per la mancata specifica indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;

8.3. in ogni caso l'argomento utilizzato dalla ricorrente porrebbe con ogni evidenza la normativa interna in contrasto con il diritto dell'unione;

8.4. si ricorda che la Corte di Giustizia, nella decisione del 10 ottobre 2010, *Affatato*, C-3/10, al punto 14 della parte 'Causa principale e questioni pregiudiziali', ha dato atto della circostanza che l'Azienda sanitaria convenuta in giudizio "non nega che il ricorso a tale durata determinata sia stato motivato non da ragioni tecniche, organizzative o produttive relative alle obiettive necessità di un rapporto di lavoro a carattere temporaneo, bensì per l'impossibilità di procedere ad assunzioni ordinarie a causa del blocco delle assunzioni previsto da diverse leggi finanziarie";

in tale decisione la Corte di Giustizia, senza attribuire alcuna specifica rilevanza alla suddetta deduzione difensiva dell'ASL, ha richiamato le proprie precedenti sentenze del 4 luglio 2006, *Adeneler e a.*, C-212/04; del 7 settembre 2006, causa C-53/04, *Marrosu e Sardino*; del 7 settembre 2006, causa C-180/04, *Vassallo*; del 23 aprile 2009, causa C-378/07, *Angelidaki e a.*; nonché le ordinanze del 12 giugno 2008, causa C-364107 *Vassilakis e a.*; del 24 aprile 2009, causa C-519/08 *Koukou*;

8.5. in particolare nella sentenza *Adeneler* è stato innanzitutto ritenuto che la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro si applicano ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e altri enti del settore pubblico è stato, quindi, affermato che la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare in questo particolare contesto l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi;

è stato precisato che tali circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro;

per contro, una disposizione nazionale che si limiti ad autorizzare, in modo generale e astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi non soddisferebbe i requisiti precisati nei due punti precedenti;

infatti, una siffatta disposizione, di natura meramente formale e che non giustifica in modo specifico l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle caratteristiche dell'attività interessata e alle condizioni del suo esercizio, comporta un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e non è pertanto compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro;

quindi, il fatto di ammettere che una disposizione nazionale possa, di diritto e senza ulteriore precisazione, giustificare contratti di lavoro a tempo determinato successivi equivarrebbe a ignorare la finalità dell'accordo quadro, che consiste nel proteggere i lavoratori dall'instabilità dell'impiego, e a svuotare di contenuto il principio secondo il quale contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro;

più in particolare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato sulla sola base di una disposizione legislativa o regolamentare di carattere generale, senza relazione con il contenuto concreto dell'attività considerata, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale e sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e necessario a tale effetto;

conclusivamente è stato ritenuto che l'accordo quadro europeo allegato alla direttiva 1999/70/CE osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieti in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasformare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare "fabbisogni permanenti e durevoli" del datore di lavoro e che devono essere considerati abusivi (punto 105, dispositivo 3): spetta alle autorità nazionali adottare misure adeguate per far fronte a tale situazione, misure non soltanto proporzionate, ma anche



sufficientemente efficaci e dissuasive per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (punto 95);

8.6. il concetto è stato ribadito nella decisione della Corte di Giustizia del 14 settembre 2016, Causa C-16/15, *Pérez López*, resa proprio in tema di personale sanitario precario, evidenziandosi che il ricorso ad una successione di contratti a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze permanenti nell'ambito dei servizi sanitari è contrario al diritto dell'Unione ed ancora nella decisione del 7 marzo 2018 in causa C-494/16, *Santoro*, in cui è stato ricordato che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti dallo stesso, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti;

8.7. deve allora ribadirsi che il ricorso ai contratti a termine da parte della pubblica amministrazione deve restare sempre assoggettato a condizioni ed a limiti legislativamente previsti che, evidentemente, non possono essere derogati dall'amministrazione in presenza di situazioni contingenti;

9. con il quarto motivo la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 2967 e 2126 cod. civ. e di ogni norma in materia di onere della prova ed omessa e/o carente motivazione (art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ.);

censura la sentenza impugnata per aver riconosciuto un risarcimento del danno in assenza di ogni prova;

10. il motivo è infondato;

10.1. la Corte territoriale, nell'affermare che il danno può essere ritenuto *in re ipsa*, si è conformata al principio di diritto affermato dalle Sezioni Unite di questa Corte, n. 5072/2016, secondo cui: "in materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza

sanzionatoria e qualificabile come 'danno comunitario', determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito";

10.2. con la richiamata pronuncia, alla quale le stesse Sezioni Unite hanno dato continuità con la successiva sentenza n. 19165/2017, si è in sintesi osservato che, ove venga in rilievo la clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, il diritto dell'Unione non impone la conversione del rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato, giacché può costituire una misura adeguata anche il risarcimento del danno;

10.3. nell'impiego pubblico contrattualizzato, poiché la conversione è impedita dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, attuativo del precetto costituzionale dettato dall'art. 97 Cost., il danno risarcibile, derivante dalla prestazione in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte della P.A, consiste di norma nella perdita di chance di un'occupazione alternativa migliore, con onere della prova a carico del lavoratore, ai sensi dell'art. 1223 cod. civ.;

10.4. peraltro, poiché la prova di detto danno non sempre è agevole, è necessario fare ricorso ad un'interpretazione orientata alla compatibilità comunitaria, che secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia richiede un'adeguata reazione dell'ordinamento volta ad assicurare effettività alla tutela del lavoratore, sì che quest'ultimo non sia gravato da un onere probatorio difficile da assolvere;

10.5. sulla questione qui controversa è, poi, recentemente intervenuta la Corte di Lussemburgo che, chiamata a pronunciare sulla conformità al diritto dell'Unione, dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, come interpretato dalle Sezioni Unite di questa Corte, ha evidenziato che "la clausola 5 dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, da un lato, non sanziona il ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, a una successione di contratti a tempo determinato mediante il versamento, al lavoratore interessato, di un'indennità volta a compensare la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bensì, dall'altro, prevede la concessione di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima

retribuzione di detto lavoratore, accompagnata dalla possibilità, per quest'ultimo, di ottenere il risarcimento integrale del danno" anche facendo ricorso, quanto alla prova, a presunzioni (v. Corte di Giustizia 7 marzo 2018 in causa C-494/16, *Santoro* già sopra citata);

10.6. nel caso di specie, la Corte territoriale, dopo aver correttamente ritenuto che dall'illegittimità delle clausole appositive dei termini non potesse derivare l'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato, essendo a ciò ostativo il chiaro disposto dell'art. 36 d.lgs. n. 165 del 2001, ha del pari correttamente ritenuto che ai fini del risarcimento del danno non fosse necessaria una specifica prova (ad esempio di aver dovuto rinunciare ad occasioni migliori);

11. con il quinto motivo l'Azienda denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970;

12. censura la sentenza impugnata per aver riconosciuto il risarcimento del danno utilizzando come parametro una norma (art. 18 St. lav.) applicabile espressamente solo alla diversa ipotesi del licenziamento illegittimo ed anche per avere attribuito la penale di 5 mensilità prevista dalla medesima norma;

13. il motivo è fondato;

nella citata decisione n. 5072/2016 le Sezioni Unite di questa Corte, dando atto che il pregiudizio è normalmente correlato alla perdita di *chances* di altre occasioni di lavoro stabile (e non alla mancata conversione del rapporto, esclusa per legge con norma conforme sia ai parametri costituzionali che a quelli comunitari), hanno ritenuto incongruo il parametro di cui all'art. 18 dello St. lav. perché per il dipendente pubblico a termine non c'è la perdita di un posto di lavoro ed affermato, come già sopra evidenziato, che va, invece, fatto riferimento all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010 che appunto riguarda il risarcimento del danno in caso di illegittima apposizione del termine individuando in quest'ultima una disposizione idonea allo scopo, nella misura in cui, prevedendo un risarcimento predeterminato tra un minimo ed un massimo, esonera il lavoratore dall'onere della prova, fermo restando il suo diritto di provare di aver subito danni ulteriori;

14. in conclusione, va accolto il quinto motivo di ricorso e vanno rigettati gli altri; la sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto, con rinvio alla Corte di appello di L'Aquila che, in diversa composizione, procederà ad un

nuovo esame attenendosi ai sopra enunciati principi di diritto e provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità;

15. la fondatezza del ricorso rende inapplicabile l'art. 13, comma 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dalla l. n. 228 del 2012.

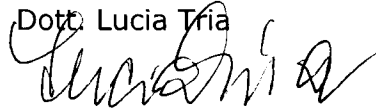
**P.Q.M.**

La Corte accoglie il quinto motivo di ricorso e rigetta gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di L'Aquila, in diversa composizione

Roma, così deciso nella Adunanza Camerale del 16 dicembre 2020.

Il Presidente

Dott. Lucia Tria



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Maria Pia Giacola

Il Funzionario Giudiziario  
Depositato in Cancelleria  
oggi, 21 APR, 2021

Il Funzionario Giudiziario

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Maria Pia Giacola