

113 GEN. 2021

AULA 'B'

ESENTE REGISTRAZIONE ESENTE SOG. ESENTE DIRITTO



446/21

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Somministrazione
a termine
Pubblico
impiego

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 2395/2014

- Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Presidente - Cron. 446
- Dott. CATERINA MAROTTA - Consigliere - Rep.
- Dott. FRANCESCA SPENA - Rel. Consigliere - Ud. 27/10/2020
- Dott. ROBERTO BELLE' - Consigliere - PU
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2395-2014 proposto da:

(omissis) , elettivamente domiciliato in
 (omissis) presso lo studio
 dell'avvocato (omissis) , che lo
 rappresenta e difende unitamente all'avvocato
 (omissis) ;

- **ricorrente** -

2020

contro

2228

- (omissis) spa, incorporante di (omissis)
 (omissis) S.P.A., in persona

del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in (omissis)

(omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis)

(omissis), che la rappresenta e difende unitamente
all'avvocato (omissis) ;

- AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DELLA VALLE
D'AOSTA, in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in (omissis)

(omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis)

(omissis), rappresentata e difesa dall'avvocato
(omissis) ;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 972/2013 della CORTE
D'APPELLO di TORINO, depositata il 29/10/2013
R.G.N. 1311/2012;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 27/10/2020 dal Consigliere
Dott. FRANCESCA SPENA;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. STEFANO VISONA' che ha
concluso per accoglimento parziale del terzo e
del quarto motivo;

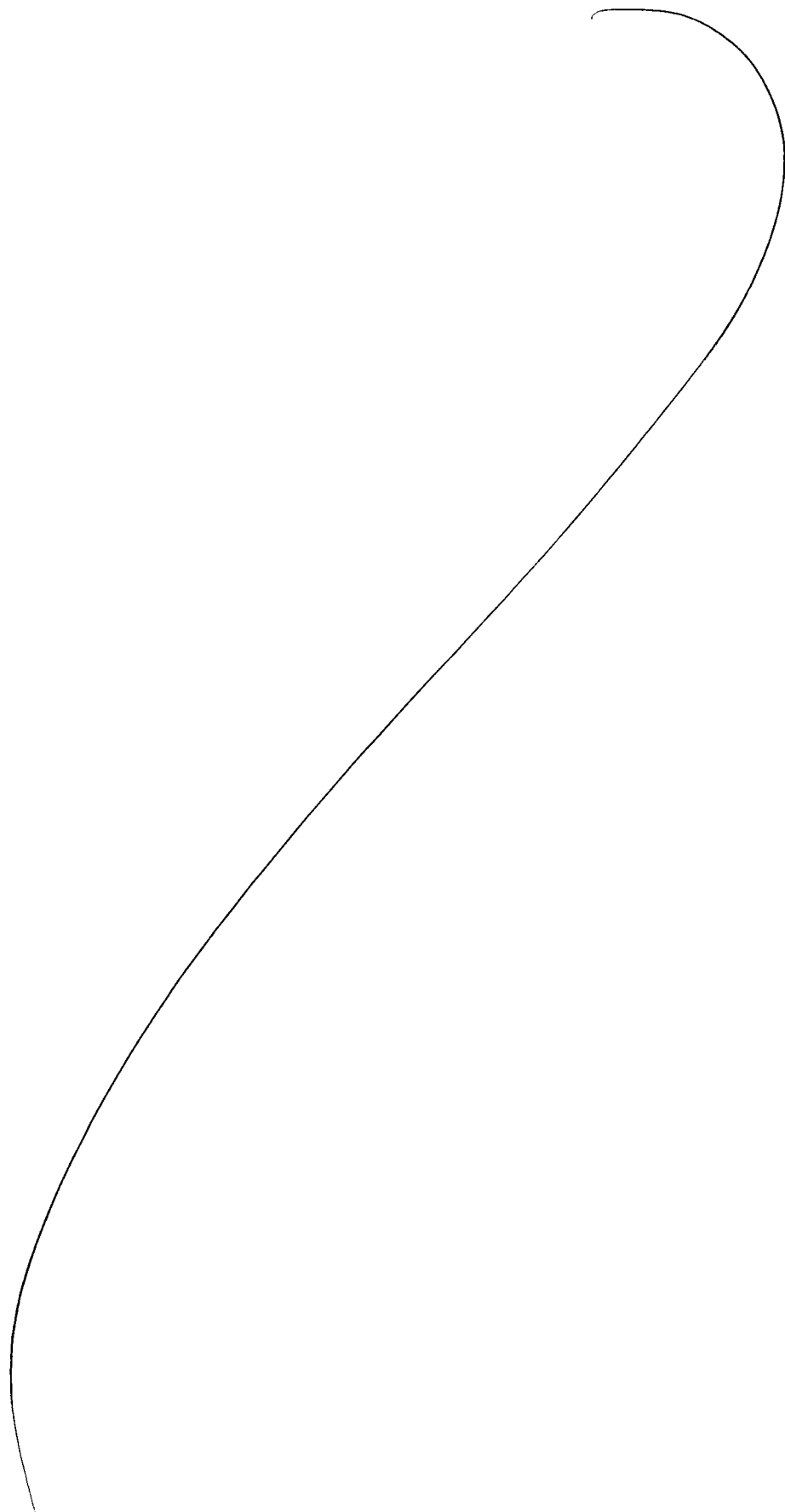
udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) per delega

Avvocato (omissis) ;



udito l'Avvocato (omissis) per delega verbale
Avvocato (omissis) '.



h

FATTI DI CAUSA

1. con sentenza in data 29 ottobre 2013 nr. 972 la Corte d'appello di Torino, per quanto ancora in discussione:

-confermava la sentenza del Tribunale di Aosta, nella parte in cui: aveva dichiarato la illegittimità dei cinque contratti di somministrazione a termine in forza dei quali il lavoratore (omissis) veniva assunto da (omissis) per il Lavoro spa (in prosieguo: (omissis)) ed utilizzato presso la AUSL VALLE D'AOSTA (in prosieguo: AUSL) dal 3 gennaio 2005 al 31 dicembre 2009 ; aveva respinto la domanda di costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la AUSL utilizzatrice;

-riformava la sentenza di primo grado nella parte in cui aveva condannato la AUSL al risarcimento del danno, rigettando la domanda.

2.La Corte territoriale, ritenuta la illegittimità dei contratti per difetto di specificità della causale, affermava essere ostative alla costituzione di un rapporto di pubblico impiego con la AUSL le previsioni dell'articolo 97 Cost. e degli articoli 35 e 36 D.Lgs. 165/2001.

3. Accoglieva l'appello della AUSL avverso la condanna al risarcimento del danno, osservando che il danno avrebbe dovuto essere allegato e provato dal lavoratore, il che nella fattispecie di causa non era avvenuto.

4.Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza (omissis) (omissis) , articolato in tre motivi, cui hanno opposto difese la AUSL e la società (omissis) .

5. La causa già chiamata alla camera di consiglio del 28 novembre 2019 — in relazione alla quale depositavano memoria il ricorrente e la AUSL— è stata rinviata a nuovo ruolo ed è stata discussa in pubblica udienza.

6. Tutte le parti hanno depositato memoria. Per la agenzia di somministrazione la memoria è stata depositata dalla società (omissis) (omissis) spa, incorporante la società (omissis) .

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Si premette che restano definitivi, in quanto non impugnati, tanto la statuizione di illegittimità dei cinque contratti di somministrazione a termine, per la genericità delle rispettive causali, che il rigetto delle domande di assunzione e di risarcimento del danno proposte nei confronti di (omissis), poi (omissis) spa.

2. Con il primo motivo la parte ricorrente ha dedotto — ai sensi dell'articolo 360 nr. 3 cod.proc.civ.— violazione e/o falsa applicazione: degli articoli 3, 10, comma 1 e 117 comma 1 Cost.; della clausola 4 dell'accordo quadro europeo recepito dalla direttiva 1999/70/CE; degli articoli 1, 2, e 3 paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE; degli articoli 1, 2 e 3 paragrafo 1 della direttiva 2000/78/CE; degli articoli 1 e 4, paragrafo 1 della direttiva 2006/54/CE; degli articoli 3 D.Lgs. 315/2003, 3 D.Lgs. 216/2003, 27 D.Lgs. 198/2006.

3. La censura afferisce al rigetto della domanda di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la AUSL; il ricorrente ha dedotto la contrarietà della statuizione alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 199/70/CE ed alle direttive antidiscriminatorie, assumendo che la soluzione accolta nella sentenza impugnata produrrebbe una illegittima discriminazione del dipendente pubblico rispetto al lavoratore del settore privato in ordine alle tutele applicabili.

4. Il motivo è infondato.

5. Secondo il costante orientamento di questa Corte— confermato in fattispecie di illegittimo utilizzo di contratti di somministrazione a termine da Cass. sez. lav. ord. 16 gennaio 2019 nr. 992— nel lavoro pubblico contrattualizzato è esclusa la possibilità di far derivare dalla nullità o comunque dalla illegittimità dell'utilizzo di forme di impiego flessibili la conversione del rapporto a tempo indeterminato. La normativa sul lavoro flessibile alle dipendenze della pubblica amministrazione si è infatti mossa costantemente lungo una direttrice di



fondo segnata dall'esigenza costituzionale di conformità al canone espresso dall'art. 97 Cost., u.c., che prescrive che agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge (vedi, per tutte: Cass. SU 15 marzo 2016, n. 5072).

6. L'articolo 36 D.Lgs 165/2001 attua tale principio costituzionale escludendo la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le pubbliche amministrazioni in ogni ipotesi di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle medesime amministrazioni. La disposizione si trova ribadita in riferimento alla somministrazione di lavoro dall'articolo 86, comma 9, del D.lgs 276/2003, a tenore del quale: «La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni».

7. Identico regime deve applicarsi, a norma dell'articolo 36 D.Lgs 165/2001, nelle fattispecie in cui la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore discenda dalla nullità per vizi di forma del contratto di somministrazione, ai sensi dell'articolo 21, comma 4, D.lgs 276/2003.

8. Non si ravvisa il dedotto contrasto con la direttiva europea 1999/70/CE e con il principio generale di non discriminazione.

9. Premesso che la direttiva europea 1999/70/CE non è applicabile al contratto di somministrazione a termine, disciplinato, invece, dalla direttiva 2008/104/CE (Corte di Giustizia UE 11 aprile 2013, in causa C 290/2012 *DELLA ROCCA*; sentenza 3 luglio 2014, nelle cause riunite C-362/13, C-363/13 e C-407/13, punto 33), va comunque evidenziato che il principio generale di non discriminazione è concretizzato: dalla direttiva 1999/70/CE sul lavoro a termine nella non discriminazione dei lavoratori a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili; dalla direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale nella non discriminazione dei lavoratori tramite agenzia interinale rispetto ai dipendenti diretti della stessa impresa utilizzatrice. Non è dunque previsto dalle fonti europee un principio di

parità di trattamento del lavoro flessibile nell'impiego pubblico e nell'impiego privato.

10. Con il secondo motivo il ricorrente ha dedotto— ai sensi dell'articolo 360 nr. 3 cod.proc.civ. — violazione o falsa applicazione degli articoli 2, comma 2, e 36, commi 2 e 5, D.L.gs.165/2001 e della clausola 5 dell'accordo quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE, assumendo che la prova del danno, posta a carico del lavoratore nella sentenza impugnata, avrebbe reso impossibile— o comunque eccessivamente difficile— l'esercizio del suo diritto.

11. Il motivo è fondato.

12. La questione di causa è già stata affrontata da questa Corte con ordinanza del 16 gennaio 2019 nr 992, nella quale è stato enunciato il seguente principio di diritto: «nel lavoro pubblico contrattualizzato, in conformità con il canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13) e con i principi enunciati dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 5072 del 2016, ai fini del risarcimento del danno spettante al lavoratore nell'ipotesi di illegittima o abusiva reiterazione di contratti di somministrazione di lavoro a termine, deve farsi riferimento alla fattispecie di portata generale di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, da configurare come corrispondente ad un danno presunto, con valenza sanzionatoria qualificabile come danno comunitario, determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, che non può comunque farsi derivare dalla perdita del posto (in assenza di una assunzione tramite concorso ex art. 97 Cost., u.c.). Ciò non dà luogo ad una posizione di favore del dipendente pubblico rispetto al lavoratore privato, atteso che per il primo l'indennità forfetizzata agevola l'onere probatorio del danno subito pur rimanendo salva la possibilità di provare un danno maggiore mentre per il lavoratore privato essa funge da limite al danno risarcibile, ma questa



restrizione è bilanciata dal diritto alla conversione del rapporto di lavoro, insussistente nel lavoro pubblico».

13. Tale principio deve essere in questa sede ribadito, per le ragioni di seguito esposte.

14. Sul piano europeo la somministrazione di lavoro è stata disciplinata, come si è detto, con la direttiva 2008/104/CE, entrata in vigore il 5 dicembre 2008, giorno della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (articolo 13 della direttiva). Il termine ultimo per il recepimento fissato agli Stati membri era il 5 dicembre 2011 (articolo 11 della direttiva); alla trasposizione della direttiva nell'ordinamento interno ha provveduto il D. Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

15. La disposizione qui rilevante è quella dell'articolo 5, par. 5, primo periodo, della direttiva, a tenore del quale «gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva».

16. La Corte di giustizia UE, sez. II, 14 ottobre 2020, causa C-681/18, JH ha interpretato detta disposizione nel senso che essa «osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme». A tale riguardo la Corte di Giustizia ha precisato che la direttiva 2008/104/CE è finalizzata anche a far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale (sentenza cit., punto 60).

17. Occorre, tuttavia, considerare che le norme sostanziali del diritto dell'Unione non riguardano i rapporti giuridici definiti

anteriormente alla entrata in vigore dell'atto recante la loro introduzione (salvo che la nuova norma sia accompagnata da disposizioni particolari che determinano specificamente le proprie condizioni di applicazione nel tempo). Una nuova norma giuridica, dunque, in linea generale non si applica alle situazioni giuridiche sorte e definitivamente acquisite anteriormente alla sua entrata in vigore mentre si applica immediatamente agli effetti futuri delle situazioni giuridiche sorte nella vigenza della vecchia normativa nonché alle situazioni nuove. Per la applicazione di una direttiva rileva il giorno di scadenza del termine per la sua trasposizione (Corte giustizia UE, sez. I, 07/11/2018, causa C 432/17 DE. PA. O'B).

18. Tale principio prescinde dalla diversa questione della efficacia diretta o indiretta della direttiva; anche nel caso di mancanza di efficacia diretta della disposizione di una direttiva (perché non sufficientemente chiara, precisa e incondizionata ovvero perché si tratti di una controversia tra singoli) l'obbligo del giudice nazionale di interpretare il diritto interno in modo conforme alla direttiva esiste solamente a partire dalla scadenza del termine di attuazione di quest'ultima (Corte di Giustizia Grande Sezione 4 luglio 2006 in causa C- 212/04 ADENELER e a., punto 115).

19. Ne consegue che la direttiva 2008/104/CE non trova applicazione nella vicenda di causa: l'ultimo contratto di somministrazione è dell'1 gennaio 2009 ed i rapporti tra le parti di causa si sono svolti fino al 31 dicembre 2009, anteriormente alla scadenza del termine di trasposizione della direttiva.

20. Vi è tuttavia una riserva. Si è detto che l'ultimo contratto di somministrazione è del gennaio 2009 e che la direttiva è entrata in vigore il 5 dicembre 2008. Ora, dalla data in cui una direttiva è entrata in vigore i giudici degli Stati membri devono astenersi per quanto possibile dall'interpretare il diritto interno in un modo che rischierebbe di compromettere gravemente, dopo la scadenza del termine di attuazione, la realizzazione del risultato perseguito da questa direttiva (Corte di



Giustizia Grande sezione, 4 luglio 2006, causa C-212/04, ADENELER e altri, punto 123).

21. In conclusione, la vicenda di causa resta disciplinata dal diritto interno ma poiché i suoi effetti si sono prodotti anche in pendenza del termine di attuazione della direttiva opera il limite del divieto di interpretazione difforme dagli obiettivi della direttiva.

22. Venendo alla normativa nazionale, la norma applicata nella sentenza impugnata è l'articolo 21, comma 4 D.Lgs. 276/2003, come vigente *ratione temporis* (nella formulazione modificata dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251). Il giudice dell'appello, con statuizione non censurata, ha ritenuto essere carente per ciascuno dei cinque contratti commerciali di somministrazione un requisito formale — (la indicazione specifica delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo della somministrazione a termine)— richiesto a pena di nullità dal suddetto articolo 21, comma 4.

23. La questione sulla quale questa Corte è chiamata ad esprimersi attiene alle conseguenze della accertata nullità.

24. Secondo la disciplina testuale del richiamato articolo 21, comma 4 alla nullità del contratto commerciale si accompagna un effetto ulteriore: «il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore».

25. Nelle ipotesi di nullità per vizio di forma del contratto commerciale di somministrazione si produce, cioè, per volontà del legislatore, una sostituzione soggettiva del datore di lavoro, con un meccanismo sovrapponibile a quello previsto dal previgente articolo 1, ult. comma, legge nr. 1369/1960 (legge abrogata dal D.Lgs. 276/2003, articolo 85) in caso di violazione del divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro. Disponeva, infatti, la suddetta norma : «I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni».

26. La norma ha continuato a trovare applicazione per il contratto di fornitura di lavoro temporaneo. L'articolo 10, comma 1, legge nr. 196/1997, per quanto qui rilevante, disponeva, infatti: « Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che violi le disposizioni di cui all'art. 1, commi 2, 3, 4 e 5..... continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369». In particolare, la norma sanzionatoria è stata applicata nei casi di genericità della causale apposta al contratto commerciale di fornitura di lavoro temporaneo, ravvisandosi violazione dell'articolo 1, comma 2, Legge 196/1997 (per tutte: Cass. 29 maggio 2013 nr. 13404 e giurisprudenza ivi citata).

27. Il meccanismo con cui la legge 1369/1960 opera nella fornitura di lavoro temporaneo è stato così ricostruito da questa Corte: «quando il contratto di lavoro che accompagna il contratto di fornitura è a tempo determinato, alla conversione soggettiva del rapporto, si aggiunge la conversione dello stesso da lavoro a tempo determinato in lavoro a tempo indeterminato, per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 368 del 2001, o dalle discipline previgenti, a cominciare dalla forma scritta, che ineluttabilmente in tale contesto manca con riferimento al rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore» (sentenza nr. 13404/2013 cit., punto 18 e giurisprudenza ivi richiamata).

28. In sostanza, l'effetto finale della conversione del «contratto per prestazioni di lavoro temporaneo» a tempo determinato (articolo 3 lettera a legge 196/1997) in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato tra l'utilizzatore della prestazione e il lavoratore è stato individuato all'esito di un duplice passaggio: il primo consistente nella sostituzione soggettiva dell'utilizzatore al datore di lavoro nel rapporto di lavoro a termine; il secondo, nella conversione di tale rapporto in rapporto a tempo indeterminato per carenza del requisito formale della apposizione del termine in un contratto scritto intercorrente tra lavoratore ed utilizzatore.

29. Sulla base di tale meccanismo questa Corte ha ritenuto ricorrere una ipotesi di «conversione» del contratto a tempo determinato che



rende applicabile al contratto di prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato la disciplina dell'articolo 32, comma 5 Legge 183/2010, osservando che l'ampiezza della formula utilizzata da tale articolo rende irrilevante il fatto che la conversione del contratto a tempo indeterminato sia preceduta da una conversione soggettiva del rapporto (Cass. 17 gennaio 2013 nr. 1148; Cass. nr. 13404/2013 cit).

30. Il medesimo meccanismo è riprodotto dall'articolo 21, comma 4, D.Lgs. 276/2003, la cui previsione testuale, come si è detto, è sovrapponibile a quella dell'articolo 1, comma ultimo, legge 1369/1960.

31. Del resto questa Corte (Cass. 3 aprile 2018 nr. 8148, punto 15) nell'esaminare la disciplina del contratto di somministrazione e gli effetti della sua illegittimità ha continuato a richiamare (anche in caso di somministrazione irregolare, ex articolo 27 D.Lgs 276/2003) la giurisprudenza sulla «conversione» del rapporto a termine con l'utilizzatore che si era formata per la fornitura di lavoro temporaneo.

32. La giurisprudenza sin qui esaminata ha riguardato l'impiego privato. Nel lavoro pubblico, come si è già detto in riferimento al primo motivo, non opera la «conversione».

33. Resta fermo, tuttavia, l'anteriore effetto di sostituzione soggettiva della pubblica amministrazione-utilizzatrice nel rapporto di lavoro a termine intercorrente tra Agenzia di somministrazione e lavoratore somministrato. Tale effetto, invero, non trova ostacolo nella previsione dell'articolo 36 D.Lgs 165/2001, che impedisce la costituzione di rapporti di lavoro «a tempo indeterminato» con le pubbliche amministrazioni. Egualmente resta la illegittimità di detto rapporto a termine, per carenza dei requisiti formali di apposizione del termine.

34. In definitiva, la disciplina applicabile per effetto della sostituzione dell'utilizzatore-pubblica amministrazione alla Agenzia di somministrazione è quella del contratto di lavoro subordinato a termine illegittimo; resta esclusa, invece, la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato ed, in assenza di essa, la applicazione dell'articolo 32, comma 5, L.183/2010.

35. Ed allora, se si applica la disciplina del rapporto a termine illegittimo, allorquando la parte faccia valere una successione abusiva di contratti a termine con la pubblica amministrazione — essenzialmente in ipotesi di proroga, rinnovo, o reiterazione *contra legem*— deve applicarsi il principio di diritto enunciato da Cass. SU 15 marzo 2016 nr. 5072 secondo cui :« Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 36, comma 5, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8».

36. Si osserva da ultimo, sciogliendo la riserva premessa alla analisi del diritto interno, che la enunciata interpretazione non appare in contrasto con gli obiettivi della direttiva 2008/104/CE, che, anzi, comprendono quello di far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale.

37. La sentenza impugnata non è conforme all'indicato principio di diritto, non avendo la Corte territoriale applicato la agevolazione probatoria di cui all'articolo 32, comma cinque, legge 183/2010 pur avendo accertato la sussistenza di una pluralità di contratti di somministrazione nulli ex articolo 21, comma 4 legge 183/2001 e, dunque— in ragione della conversione soggettiva— di una reiterazione

illegittima di rapporti a termine tra l'odierno ricorrente e la AUSL utilizzatrice .

38. Resta assorbito il terzo motivo di ricorso, con il quale si deduce— ai sensi dell'articolo 360 nr. 4 e nr.5 cod.proc.civ.— violazione di norme di diritto ed omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, assumendosi essere stata fornita la prova del danno.

39. La sentenza impugnata deve essere conclusivamente cassata in accoglimento del secondo motivo di ricorso, respinto il primo ed assorbito il terzo e la causa rinviata alla Corte di Appello di Torino in diversa composizione, che si adeguerà nella decisione al principio di diritto enunciato da Cass. nr. 992/2019 e ribadito al punto 11 della presente sentenza.

40. Il giudice del rinvio provvederà— altresì— alla disciplina delle spese del presente grado.

PQM

La Corte accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione. Cassa la sentenza impugnata e rinvia— anche per le spese— alla Corte di Appello di Torino in diversa composizione.

Così deciso in Roma alla udienza del 27 ottobre 2020

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

Francesca Spina

IL PRESIDENTE

Alessandro Prostantino

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Maria Pia Giacoia

Il Funzionario Giudiziario
Depositato in Cancelleria
oggi, **13 GEN. 2021**
Il Funzionario Giudiziario

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Maria Pia Giacoia