

**AULA 'A'**



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

Oggetto

**Licenziamento  
disciplinare  
per giusta  
causa**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente - **R.G.N. 1357/2022**
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere - Cron.
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere - Rep.
- Dott. CNQUE GUGLIELMO - Consigliere - Ud. 19/11/2024
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere - CC

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 1357-2022 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliato in ROMA, [redacted]  
[redacted] presso lo studio dell'avvocato  
[redacted] rappresentato e difeso dagli avvocati  
[redacted]

**- ricorrente -**

**contro**

**2024** [redacted] S.P.A, in persona del legale rappresentante  
**4710** pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA [redacted]  
[redacted] presso lo STUDIO [redacted] & ASSOCIATI,  
rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 5232/2021 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 09/11/2021 R.G.N. 589/2021;  
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 19/11/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE



## FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Napoli accoglieva il reclamo proposto da [REDACTED] s.p.a. contro la sentenza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere n. 374/2021 che aveva rigettato l'opposizione di [REDACTED] all'ordinanza del medesimo Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, aveva accolto l'impugnativa del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato da detta società a [REDACTED] con racc.ta del 10.11.2015, ed aveva condannato [REDACTED] alla reintegra del lavoratore nel proprio posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; per l'effetto, la Corte rigettava le domande formulate con il ricorso introduttivo del giudizio di primo grado da [REDACTED]

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale rilevava: - che il fatto che aveva determinato il licenziamento era stato dettagliatamente descritto nella contestazione del 13.10.2015 ove si leggeva che in data 16 giugno 2015 i Carabinieri di [REDACTED] contattavano il Responsabile del CPD di [REDACTED] poiché alla [REDACTED] nel corso di una perquisizione domiciliare, avevano rinvenuto una ingente mole di corrispondenza varia, risalente agli anni 2007/2008, da recapitare a destinatari residenti nel Comune di [REDACTED] - che, recatosi sul posto, il Responsabile apprendeva che il locale ove era stata rinvenuta la citata corrispondenza era di proprietà di [REDACTED] all'epoca portlettere dipendente di [REDACTED] e titolare della zona n. [REDACTED] dell'UP di [REDACTED] - che il lavoratore era stato assunto in data 15



novembre 2006 presso il PDD di [REDACTED] - che, nel corso delle operazioni venivano rinvenuti in totale 7.981 "pezzi", tra i quali n. 40 dispacci di corrispondenza posta target; n. 24 raccomandate ed atti giudiziari (c.d. "posta pregiata"); n. 50 lettere ordinarie; - che detta corrispondenza era tutta destinata alla consegna di residenti nel Comune di [REDACTED]

2.1. La Corte, allora, considerava che tale condotta di sottrazione, manomissione (alcuni "pezzi" erano stati aperti) e mancato recapito, mai contestata da [REDACTED] quindi da ritenersi pacificamente accertata, era stata posta in essere dal lavoratore nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa, ed era consistita non in un inadempimento qualunque, ma nella totale negazione della prestazione a lui affidata in virtù delle mansioni svolte.

3. Quanto alla circostanza che il rapporto di lavoro nell'ambito del quale il grave inadempimento era stato posto in essere dal lavoratore era cessato e tra le stesse parti era stato costituito un nuovo rapporto di lavoro, nel corso del quale il comportamento dello stesso era stato sempre adempiente, la Corte osservava che non poteva ignorarsi che, sebbene la condotta fosse stata posta in essere nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro, il nuovo rapporto, costituito per effetto della conciliazione novativa stipulata il 20 febbraio 2009, intercorreva con lo stesso datore di lavoro, e che le mansioni del [REDACTED] erano sempre quelle di portlettere, le stesse che svolgeva in occasione della condotta posta a base del licenziamento.

4. Circa, poi, l'altra circostanza che al momento della sottrazione della corrispondenza il [REDACTED] a causa di difficoltà familiari, aveva sviluppato una sindrome depressiva, come da



documentazione medica in atti, la Corte, andando in contrario avviso rispetto al primo giudice, osservava che il [REDACTED] non aveva mai allegato un'incapacità di intendere e di volere, ma solo un periodo difficile prima sul piano familiare e poi anche psico-fisico, e che tali circostanze non escludevano la gravità della condotta posta in essere dal lavoratore.

5. Infine, riteneva infondata anche l'eccezione di sproporzione della sanzione espulsiva, sul rilievo che il dolo nel campo civile andava inteso come comportamento volontario e consapevole, e che non vi era dubbio, né era stato contestato, che nel caso di specie la condotta del [REDACTED] di sottrazione e occultamento di 7.981 pezzi di corrispondenza fosse stata consapevole e volontaria, in assenza di qualunque incapacità di intendere e volere, neanche allegata dal lavoratore. Ne conseguiva per la Corte che la condotta dell'allora reclamato rientrava perfettamente nella previsione delle norme contrattuali richiamate nella missiva di licenziamento, ossia l'art. 54, VI comma lett. A), C) e K) e l'art. 80 lett. e) del CCNL del 14 aprile 2011.

6. Avverso tale decisione [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.

7. L'intimata ha resistito con controricorso e successiva memoria.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione nonché omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio, oggetto di discussione tra le parti, ai



sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 cpc in relazione agli artt. 2104, 2015, 2106 e 2119 cc, art. 111, 6 comma, Cost., art. 132 II comma, n. 4, art. 112 e 115 cpc. per aver ritenuto legittimo il licenziamento giudicandolo come fatto avvenuto durante il rapporto di lavoro, e non come un fatto esterno, e su circostanze astratte non provate e per alcuni tratti inesistenti, senza fornire un elemento prognostico idoneo a porre in dubbio il corretto adempimento degli obblighi gravanti sul lavoratore tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro sussistendone una motivazione apparente e contraddittoria".

2. Con un secondo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc in relazione agli artt. 2104, 2105, 2106, 2119 c.c., in relazione al combinato disposto con l'art. 53, comma 4, l'art. 54, comma 6, lett. a), c) K) e con l'art. 80, lett. e) del CCNL █████ del 14 aprile 2011, nonché sulle stesse norme, omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio, oggetto di discussione tra le parti, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc in relazione anche all'art. 111, 6 comma, Cost., art. 132 II comma, n. 4, art. 112 e 115 cpc, per aver ritenuto legittimo il licenziamento nonostante il CCNL prevedesse la stessa violazione, una sanzione conservativa e per non aver scrutinato le circostanze che hanno inficiato la coscienza e la volontà del lavoratore nella commissione del fatto esterno contestato".

3. Con un terzo motivo deduce "Nullità ex art. 360 n. 4) in relazione all'art. 2727, 2247, 2697, 2729, art. 111 e 24 Cost., art. 421 cpc e 115 cpc, per non aver ammesso le prove regolarmente dedotte in tutti i gradi di giudizio, ritenute dalla stessa Corte decisive, ai fini dell'accertamento dell'illegittimità



del recesso datoriale”.

4. Premesso che i motivi sono stati sopra riportati secondo la “sintesi” di essi proposta dallo stesso ricorrente (cfr. pagg. 1-2 del ricorso), il primo motivo è in complesso infondato, presentando rilevanti profili d’inammissibilità.

5. In primo luogo tale primo motivo, come il secondo, fa cumulativamente riferimento ai distinti mezzi di cui ai nn. 3) e 5) del primo comma dell’art. 360 c.p.c., e comunque il ricorrente, anche nello svolgimento della censura, non specifica di quali fatti storici, principali o secondari, in ipotesi decisivi e oggetto di discussione tra le parti, la Corte territoriale avrebbe omesso l’esame.

6. Inoltre, la stessa censura difetta di specificità in una duplice chiave.

6.1. Per un verso, infatti, il ricorrente non chiarisce perché lamenti la violazione o falsa applicazione degli artt. 112 e 115 c.p.c.

6.2. Per altro verso, diverse considerazioni svolte dal ricorrente non appaiono aderenti alla motivazione effettivamente resa dai giudici di secondo grado.

6.3. La Corte d’appello, dopo aver sintetizzato i termini della contestazione disciplinare, ha ritenuto che: “Tale condotta di sottrazione, manomissione (alcuni “pezzi” erano stati aperti) e mancato recapito, mai contestata dal [REDACTED], quindi, da ritenersi pacificamente accertata, è stata posta in essere dal lavoratore nell’esecuzione della prestazione lavorativa, ed è consistita ... nella totale negazione della prestazione a lui affidata in virtù delle mansioni svolte”.



Successivamente, anzi, ha posto in luce "la scoperta" da parte della datrice di lavoro "di un comportamento gravissimo, quale la sottrazione e l'occultamento di corrispondenza (e non la sola mancata evasione, come sostiene il [REDACTED] con gli atti introduttivi), posto in essere dal proprio dipendente, sebbene nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro tra le stesse parti".

*Ergo*, la Corte territoriale non ha ravvisato una sottrazione e un occultamento di corrispondenza, in luogo di, vale a dire, al posto di, una mancata evasione della stessa corrispondenza.

Al contrario, ha ritenuto addebitata al lavoratore, e poi accertata, una condotta di sottrazione e di occultamento, oltre che di parziale manomissione, di corrispondenza, che si andava ad aggiungere (e non a sostituire, come invece sostenuto dal lavoratore) a quella di semplice mancata evasione della stessa.

7. Rilevati tali profili d'inammissibilità, il primo motivo è comunque privo di fondamento.

8. Non ricorre assolutamente, infatti, l'anomalia motivazionale che pure genericamente, e alla fine dello svolgimento del motivo in esame, denuncia il ricorrente in termini di "motivazione apparente e contraddittoria" (cfr. pagg. 23-24 del ricorso).

9. E' piuttosto il ricorrente a non censurare fondatamente sul piano giuridico la completa motivazione resa dalla Corte di merito.

9.1. Come già anticipato in narrativa, quest'ultima ha tenuto ben presente che le condotte contestate erano state



poste in essere nel corso di un precedente rapporto lavorativo  
tra le medesime parti.

Ebbene, in modo pertinente la Corte, in apertura della propria motivazione, ha richiamato Cass., sez. lav., sent. 10.1.2019, n. 428.

Invero, tale sentenza di questa Corte ha affermato il principio di diritto che, in tema di licenziamento per giusta causa, il vincolo fiduciario può essere leso anche da una condotta estranea al rapporto lavorativo in atto, benché non attinente alla vita privata del lavoratore e non necessariamente successiva all'instaurazione del rapporto, a condizione che, in tale secondo caso, si tratti di comportamenti appresi dal datore di lavoro dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate e dal ruolo rivestito dal dipendente nell'organizzazione aziendale (nella specie, è stato giudicato legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per fatti commessi durante un precedente rapporto lavorativo con la stessa società di riscossione dei tributi, consistenti nell'abusivo accesso al sistema informatico e in varie infedeltà patrimoniali – parzialmente posti alla base di un primo recesso oggetto di transazione novativa – ma della cui complessiva portata il datore di lavoro era venuto a conoscenza solo dopo la seconda assunzione).

9.2. La fattispecie concreta in esame, come accertata dai giudici di merito, è del tutto analoga a quella considerata in Cass. n. 428/2019.

Anzi, nel caso di specie la Corte di merito ha sottolineato che la corrispondenza oggetto degli addebiti, in occasione di





una perquisizione domiciliare in data 16.6.2015 dei C.C. (e quindi non per iniziativa o impulso della datrice di lavoro) "veniva fortuitamente rinvenuta, parzialmente manomessa, molti anni dopo" le condotte stesse (così alla fine della facciata 5 della sua sentenza), sicché, come già evidenziato, ha parlato di una "scoperta" di un comportamento reputato "gravissimo". Pertanto, tali pregresse condotte erano tutte emerse e, quindi, tutte erano state conosciute dalla datrice di lavoro ben dopo la conclusione del precedente rapporto tra le stesse parti (ma ciò non costituisce certamente elemento a favore del lavoratore in confronto alla fattispecie scrutinata in Cass. n. 428/2019, nella quale i comportamenti irregolari erano stati "parzialmente posti alla base di un primo recesso" datoriale).

Inoltre, ulteriore dato che accomuna il caso di specie a quello considerato in Cass. n. 428/2019 è costituito dal ricorrere in entrambi di una transazione novativa intervenuta tra il precedente rapporto lavorativo e quello in essere all'atto del recesso.

10. Orbene, trattandosi di verificare comportamenti non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate e dal ruolo rivestito dal dipendente nell'organizzazione aziendale, la Corte distrettuale condivisibilmente ha rimarcato che, "sebbene la condotta contestata sia stata posta in essere nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro, il nuovo rapporto, costituito per effetto della conciliazione novativa stipulata il 20 febbraio 2009, intercorre con lo stesso datore di lavoro, ossia [redacted] spa, e le mansioni del [redacted] sono sempre quelle di portlettere, le stesse che svolgeva in occasione della condotta posta a base del licenziamento".



E' di tutta evidenza, infatti, che l'identità sia del datore di lavoro che delle mansioni del lavoratore rappresenta aspetto di assoluto rilievo per verificare se i comportamenti pregressi del lavoratore integrino "una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", ex art. 2119, comma primo, c.c.

10.1. E in questa chiave la Corte territoriale ha considerato che la complessa condotta addebitata era consistita "nella totale negazione della prestazione a lui affidata in virtù delle mansioni svolte: il [REDACTED] in qualità di portalettere, avendo l'affidamento della corrispondenza di vario genere da consegnare ai destinatari dell'area di [REDACTED] decideva volontariamente di non consegnarla, di sottrarla alle [REDACTED] e di occultarla, per non essere scoperto, presso un locale di propria pertinenza", aggiungendo, poi, che tanto "rappresenta la totale negazione di tutti i doveri facenti capo al portalettere al quale viene affidata la corrispondenza da consegnare ai destinatari e nei cui confronti, proprio per le modalità con cui viene resa la prestazione, fuori dall'ufficio e al di fuori di qualunque possibile controllo diretto da parte del datore di lavoro, l'affidamento deve essere massimo".

11. Il secondo motivo di ricorso è interamente inammissibile.

12. Più nello specifico, anche in questa censura si riscontra un cumulo indistinto dei diversi mezzi di cui ai n. 3) e n. 5) del primo comma dell'art. 360 c.p.c., e in ogni caso il ricorrente non deduce l'omesso esame circa un fatto storico decisivo per il giudizio e che abbia formato oggetto di discussione tra le parti.



Piuttosto, il ricorrente, nello sviluppo di tale censura, assume che la Corte territoriale avrebbe omissa "qualsiasi valutazione della riconducibilità ad altre ipotesi della condotta posta in essere dal [REDACTED] nonostante la difesa abbia indicato le altre previsioni punitive applicabili"; che <nella sentenza gravata risulta omissa qualsiasi indagine in merito all'intensità del comportamento volontario e consapevole (essendone solo richiamato con l'interpretazione personalissima del dolo in campo civile) di violazione della norma interna, legata alla assenza di incapacità di intendere e di volere (disattendendo la documentazione ed in ogni caso alla prova formatasi all'interno del giudizio di primo grado a seguito di mancata contestazione), non rivenendosi, in definitiva, alcuna valutazione in ordine al "nocumenti eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale", ma solo un collegamento al venir meno del vincolo fiduciario di un comportamento ritenuto "volontario e consapevole", pur se non provato>; e che la Corte avrebbe omissa "qualsiasi accertamento sul comportamento del ricorrente, ovvero se lo stesso sia stato commesso con coscienza e volontà ..." (così a pag. 32 del ricorso).

13. Pure in questo motivo, ancora, il ricorrente non precisa in che senso reputi violati (o falsamente applicati) gli artt. 112 e 115 c.p.c., e non osservati gli oneri motivazionali di cui agli artt. 111, comma sesto, Cost. e 132, comma secondo, n. 4) c.p.c.

14. Rileva, inoltre, il Collegio che il ricorrente, in violazione degli artt. 366, comma primo, n. 6), e 369, comma secondo, n. 4), c.p.c., non ha in questa sede prodotto copia



integrare del CCNL [REDACTED] del 14 aprile 2011, essendosi limitato a depositare (telematicamente) un mero stralcio di tale fonte collettiva.

15. In ogni caso, le deduzioni del ricorrente non possono essere prese in considerazione in questa sede di legittimità.

15.1. Come si è visto nell'esaminare il primo motivo, la Corte d'appello ha anzitutto accertato condotte tra loro collegate di natura indubbiamente dolosa (per la Corte, tra l'altro, il lavoratore aveva occultato la corrispondenza non consegnata e sottratta "per non essere scoperto"). E, sulla base delle valutazioni, pure sopra già considerate, aveva concluso che: "L'accertamento della condotta sopra riportata compromette definitivamente la fiducia di [REDACTED] che non può più fare affidamento sul futuro corretto adempimento della prestazione da parte del suo dipendente".

Inoltre, ha osservato "che [REDACTED] non ha mai allegato un'incapacità di intendere e di volere, ma solo un periodo difficile prima sul piano familiare e poi anche psico-fisico. Tali circostanze non solo non escludono la gravità della condotta posta in essere dal lavoratore, ma neanche sono idonee a consolidare il vincolo di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Le stesse, infatti, dimostrano solo che il lavoratore, in condizioni di particolare difficoltà (familiari e di salute), invece di attivare gli strumenti a sua disposizione per occuparsi dei suoi problemi personali (ad es. ferie, assenze per malattia), ha violato tutti i suoi obblighi lavorativi, sottraendosi all'adempimento della prestazione lavorativa e adottando comportamenti idonei ad occultare tale grave inadempimento, arrivando a sottrarre e occultare nel corso dell'anno 2008 numerosissimi plichi postali (n. 7.981), di varia natura, a lui



affidati per la consegna ai destinatari. Un tale comportamento lede necessariamente il rapporto fiduciario, non potendo il datore di lavoro confidare sul fatto che in futuro, in una situazione di difficoltà, il lavoratore porrà in essere un comportamento lavorativo rispettoso dei suoi doveri”.

Infine, dopo aver fatto riferimento alla nozione di dolo in campo civile, la Corte ha concluso che la condotta del lavoratore, reputata consapevole e volontaria, rientrava “perfettamente nella previsione delle norme contrattuali richiamate nella missiva di licenziamento, ossia l’art. 54, VI comma lett. A), C) e K) e 80 lett. e) del CCNL del 14 aprile 2011”.

15.2. Ebbene, l’assunto del ricorrente secondo cui “le lettere A), C) e K) dell’art. 54 non sono inerenti il comportamento del ricorrente, il quale mai ha agito con dolo”, come ben risulta dallo svolgimento del secondo motivo (cfr. pagg. 28-33 del ricorso), s’incentra su un accertamento probatorio diverso da quello operato dalla Corte di merito. Il ricorrente, infatti, si riferisce, tra l’altro, ai “certificati medici allegati” e agli effetti dei farmaci che assume di aver assunto.

La Corte napoletana, del resto, che pure, come si è visto, ha considerato “la documentazione medica in atti”, ha ancor prima notato che il ricorrente non aveva mai allegato un’incapacità di intendere e di volere all’epoca delle condotte poste in essere e tale quindi da escludere il relativo dolo.

16. Inammissibile, infine, è il terzo motivo di ricorso.

17. In esso, infatti, si deduce un *error in procedendo* ex art. 360, comma primo, n. 4), c.p.c., ma, tra l’altro, in relazione a norme (di diritto sostanziale) che riguardano le



presunzioni (gli artt. 2727 e 2729 c.c.), o il contratto di società (l'art. 2247 c.c.).

17.1. Anche nella trattazione di tale censura non è specificato come la Corte di merito avrebbe illegittimamente invertito l'onere della prova, in violazione dell'art. 2697 c.c., o non avrebbe osservato l'art. 115 c.p.c.

17.2. Erroneamente, poi, il ricorrente addebita alla Corte territoriale di "non aver ammesso le prove regolarmente dedotte in tutti i gradi di giudizio, ritenute dalla stessa Corte decisive ai fini dell'accertamento dell'illegittimità del recesso datoriale" (così nella sintesi della censura a pag. 2 del ricorso), oppure che almeno talune delle circostanze di prova dallo stesso richiamate sarebbero "decisive ai fini della decisione, anche secondo lo stesso giudizio dei giudici collegiali, quanto meno in merito alla sproporzione della sanzione, ritenuta erroneamente non provata" (così a pag. 38 del ricorso).

17.3. Invero, in nessun punto della propria decisione la Corte di merito ha reputato decisive tali circostanze.

Al contrario, come già notato, la Corte ha giudicato mai allegata dal ricorrente un'incapacità di intendere e di volere all'epoca delle condotte contestate (cfr. facciate 6 e 7 della sua decisione), riscontrando, quindi, a riguardo un difetto di allegazione dell'attore logicamente anteriore all'aspetto dell'ammissibilità e della rilevanza delle prove cui si riferisce il ricorrente.

18. Comunque, secondo un consolidato indirizzo di questa Corte, il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciato per cassazione solo nel caso in cui esso investa un punto decisivo



della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa o non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la *ratio decidendi* risulti priva di fondamento (così, *ex plurimis*, Cass. n. 16271/2022); circostanze, queste, che non sussistono nel caso di specie.

19. Il ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannato al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuto al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

20. Venendo in considerazione dati relativi alla salute del ricorrente, giusta l'art. 52 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, deve disporsi che, in caso di diffusione di questa ordinanza, siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del ricorrente.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento in favore della controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore



importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri elementi identificativi del ricorrente, a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 19.11.2024.

La Presidente

Adriana Doronzo

