

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
SEZIONE LAVORO – IV COLLEGIO

composta dai Magistrati:

Dott. Francescopaolo PANARIELLO

Presidente

Dott. Maria Loredana VIVA

Consigliere

Dott. Maria Gabriella MARROCCO

Consigliere rel.

all'udienza del 26.3.2018 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 4980/2014 del Ruolo Generale Civile Lavoro e Previdenza

TRA

N. G.

elettivamente domiciliato in Roma, Via Ulpiano 47 nello studio dell'Avv. P. Di Candilo, che lo rappresenta e difende con l'Avv. R. Carnevali giusta procura in atti

APPELLANTE

E

A. C. SPA

in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, Largo L. Fregoli 8 nello studio dell'Avv. R. Salonia, che la rappresenta e difende con l'Avv. F.M. Cozzolino giusta procura in atti

APPELLATO

OGGETTO: Appello avverso la sentenza del Tribunale del lavoro di Roma n. 5509/2014.

CONCLUSIONI: Come dagli atti introduttivi delle parti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'originario ricorso ex art. 414 cpc G. N., dipendente di A. C.t spa, già C..M. spa, in qualità di dirigente dal 2.4.2003 al 10.1.2013, aveva esposto:

- che era stato nominato Direttore responsabile della struttura Area Operation CMR (Customer Relationship Management – gestione relazioni con i clienti) nel 2007 per la pianificazione delle attività produttive di tutti i call-center, funzione cui si era aggiunta dal 2011 anche quella concernente la gestione delle risorse umane (per oltre 1400 unità) e le relazioni sindacali territoriali nonché, dal 2012, anche la responsabilità della struttura operativa CMR in Brasile;
- che nel luglio 2012, a seguito di riassetto organizzativo, era stato nominato Direttore della Direzione Mercato, con responsabilità direttiva e di coordinamento di tutte le strutture operative e commerciali del settore CRM nonché delle connesse strutture di gestione del personale;
- che con comunicazione organizzativa n. 39 del 12.11.2012 era stato rimosso dal predetto incarico e addetto alla neo istituita funzione CRM Management e Governance con funzioni di supporto all'amministratore delegato, rimanendo però di fatto privo di compiti, senza ufficio e senza contatti lavorativi con le strutture operative aziendali, per essere inconsistente la mera collaborazione in attività d'ordine con impiegati di cinque o sei livelli inferiori;
- che aveva pertanto rassegnato le dimissioni per giusta causa il 31.12.2012, dichiarandosi comunque disposto a lavorare durante il periodo di preavviso e che quindi, nel silenzio della parte datoriale, aveva ribadito le dimissioni, indicando quale data ultima di cessazione del rapporto di lavoro il 10.1.2013;
- che aveva diritto al pagamento sia dell'indennità di preavviso ex art. 2119 cc ovvero ex art. 16 CCNL Dirigenti industria, stante la giusta causa delle dimissioni, sia di varie competenze retributive (retribuzione gennaio 2013, tfr maturato nel 2011, indennità sostitutiva ferie non godute, rimborso spese, premio Deal Team, premio una tantum, parte variabile della retribuzione) nonché al risarcimento del danno per demansionamento.

Il Tribunale, con la sentenza in oggetto, riconosceva in favore del lavoratore il solo premio *una tantum* 2007 per € 15.592,50, respingendo le residue pretese; accoglieva poi la domanda riconvenzionale della parte datoriale, condannando il lavoratore a pagare ad A. C.spa l'indennità di mancato preavviso per € 27.426,49; infine, regolava le spese di lite ponendole per 2/3 a carico del ricorrente, compensando tra le parti il residuo.

In data 3.11.2014 il N. proponeva appello, chiedendo l'accoglimento integrale delle originarie conclusioni.

A. Co. spa si costituiva nel grado, formulando eccezioni in rito e in merito.

All'udienza odierna la causa è stata decisa come in dispositivo.

In limine, osserva la Corte che l'eccezione d'inammissibilità dell'appello ai sensi dell'art. 434 cpc è destituita di fondamento, perché la lettura complessiva dell'atto introduttivo del grado consente d'individuare le parti della sentenza impugnate e i ritenuti vizi del ragionamento logico-giuridico seguito dal Tribunale per giungere alla sua decisione, in coerenza quindi con quanto previsto dalla disposizione normativa di riferimento.

È del pari destituita di fondamento l'eccezione d'inammissibilità dell'appello ai sensi dell'art. 348 bis cpc, perché gli articolati motivi d'impugnazione non appaiono *prima facie* del tutto infondati, sì da precludere in radice una prognosi favorevole sull'accoglimento dell'intero gravame.

Nel merito, poi, rileva la Corte che il Tribunale ha sotteso alla sentenza in oggetto le seguenti ragioni:

- con la comunicazione organizzativa n. 39/2012 era stato avviato il riassetto organizzativo della società, in forza del quale gli incarichi direzionali erano stati diversamente definiti e accorpati;
- la funzione assegnata al lavoratore con la detta comunicazione si configurava come un'evoluzione del precedente incarico, perché ricomprendeva sia l'attività di pianificazione delle strutture operative territoriali di assistenza ai clienti dei committenti, fino a quel momento svolta dal N., sia le ulteriori attività di studio d'innovativi modelli contrattuali per le attività *outbound* del mercato italiano e di definizione di altri modelli organizzativi operativi sul mercato brasiliano; e implicava altresì la collocazione del dirigente in una posizione gerarchicamente superiore a quella in precedenza ricoperta;
- la giusta causa delle dimissioni era quindi insussistente, giacché l'incarico in questione non aveva comportato demansionamento o deterioramento della posizione lavorativa e la funzione da ultimo conferita era coerente con l'esperienza professionale maturata dal N.o; inoltre le dimissioni, rassegnate dopo un mese e mezzo dalla comunicazione del diverso assetto organizzativo, erano state del tutto precipitose e non coerenti con l'attività svolta dal lavoratore nel detto arco di tempo, adeguata alle sue formali attribuzioni lavorative;
- in particolare, il N.: aveva partecipato al progetto di ristrutturazione dei call-center "Progetto Contact", occupandosi della parte più specificamente operativa; aveva continuato a seguire anche il progetto "Riorganizzazione staff CMR", tanto evincendosi dallo scambio di mail con altri dirigenti e con l'amministratore delegato; si era recato in Brasile dal 10 al 15 dicembre 2012, interloquendo con il Direttore Generale di A. do Brasil e con altri responsabili *in loco* e informando l'amministratore delegato di A.a;
- il fatto che il lavoratore nel predetto periodo sia rimasto privo di ufficio, rappresenta un verosimile disagio organizzativo conseguente al differente assetto aziendale, in tal senso deponendo anche l'assenza di lamentele da parte del N.o nelle comunicazioni intervenute nel periodo con gli altri preposti aziendali; inoltre la parte datoriale ha precisato che sotto il profilo logistico non vi era stato alcun cambiamento dopo il 12.11.2012, in quanto il N.o aveva continuato ad utilizzare l'ufficio di Palermo, sua sede di lavoro, e in quanto la mancanza di p.c. nell'ufficio assegnatogli presso la sede romana era dovuto all'utilizzazione da parte sua del p.c. portatile;
- le considerazioni svolte escludono anche il diritto del N. all'indennità di preavviso prevista dall'art. 16 del CCNL dirigenti industria, postulando la norma contrattuale il deterioramento della posizione lavorativa del dirigente, deterioramento indimostrato nel caso di specie;
- è fondato il diritto del N. al premio *una tantum* 2007 per € 15.592,50, la cui spettanza è stata riconosciuta dalla parte datoriale con emissione di fattura;
- di contro, non può essere attribuita al lavoratore l'*una tantum* 2009, chiesta per € 100.000,00, perché, per previsione pattizia, l'erogazione di detto emolumento è condizionata al raggiungimento di un risultato netto utile alla chiusura del bilancio per l'esercizio 2010 – 2011, requisito non soddisfatto nel caso di specie (bilancio chiuso in perdita);

- né può essere riconosciuto il diritto del N.o al pagamento della parte variabile della retribuzione -c.d. MBO- per gli anni 2011 e 2012, compenso, questo, che fino al 2010 gli era stato invece sempre erogato con importo correlato al raggiungimento di obiettivi comunicati annualmente dalla parte datoriale; nel periodo controverso, infatti, non si è avverata la condizione prevista, ossia il raggiungimento dell'obiettivo di EBITA (margine operativo lordo) fissato nel *budget* e relativo all'intero Gruppo A. né il ricorrente ha assolto l'onere, a suo carico, di provare il contrario;
- sussiste il diritto del datore di lavoro all'indennità sostitutiva del preavviso, la cui misura è pari a quattro mensilità di retribuzione (complessivamente € 43.593,48), per essere receduto il N.o senza il rispetto del termine previsto dall'art. 23 CCNL citato e in assenza di giusta causa di dimissioni;
- tale somma deve essere compensata con il credito del lavoratore di € 16.666,99 a titolo di spettanze di fine rapporto, giusta le buste paga di gennaio e febbraio 2013, con residuo ancora dovuto alla società resistente di € 27.426,49;
- le spese di lite vanno poste per 2/3 a carico del lavoratore per il grado di soccombenza, restando compensato il residuo terzo.

L'appellante ha impugnato per erroneità la sentenza in oggetto, nella parte in cui:

1. aveva negato il demansionamento e la giusta causa di dimissioni, statuendo, senza svolgimento d'istruttoria, che la funzione assegnata al dirigente nel novembre 2012 era coerente con l'esperienza maturata fino a quel momento e gerarchicamente migliore;
2. aveva affermato che, ai fini dell'insorgenza del diritto all'indennità di preavviso, l'art. 16 CCNL Dirigenti industria richiedesse un mutamento di mansioni implicante un deterioramento della posizione del dirigente;
3. aveva affermato che gravava sul lavoratore l'onere di provare il raggiungimento degli obiettivi correlati al pagamento del premio MBO per gli anni 2011 – 2012.

Trattando in modo congiunto i motivi n. 1 e n. 2, in quanto connessi, osserva la Corte che l'appellante non ha devoluto al tema impugnatorio la pronuncia del Tribunale, secondo cui il provvedimento organizzativo n. 39 del 12 novembre 2012 si era collocato nell'alveo di una riorganizzazione aziendale, che aveva previsto sia la diversa definizione dei preesistenti incarichi direzionali sia il loro accorpamento. D'altro canto, lo stesso appellante ha riconosciuto nei propri atti costitutivi che l'incarico conferitogli in forza del predetto provvedimento organizzativo prevedeva la sua posizione in staff con l'a.d. del Gruppo A. e che, invece, l'incarico precedente lo collocava a diretto rapporto con l'a.d. dell'appellata, così relazionandolo ad una soltanto delle nove direzioni apicali, in cui si articolava la prima linea decisionale del detto Gruppo.

Sotto il profilo inquadramentale, quindi, resta confermata l'apicalità della funzione dirigenziale attribuita al Nobilomo, in esame, con la conseguenza che l'esercizio dello *ius variandi* datoriale non ha prodotto alcuna dequalificazione in suo danno e si sottrae alle censure di tal segno sollevate nell'atto di appello.

Con riguardo, invece, al profilo delle mansioni e all'equivalenza delle nuove rispetto a quelle in precedenza attribuite all'appellante, va evidenziato che, pacificamente, la prestazione lavorativa resa dal lavoratore fino al novembre 2012 era di natura gestionale e operativa, involgendo la responsabilità di gestione di risorse umane e di budget di una delle nove articolazioni apicali della prima linea decisionale del Gruppo A..

Di contro, il successivo incarico non prevedeva una struttura operativa né l'ausilio di risorse sottostanti ed era volto a “...Supportare, sia per il mercato italiano che per quello brasiliano la definizione dell'indirizzo strategico del settore, attraverso una corretta lettura dei mercati, delle innovazioni normative e delle peculiarità del Gruppo (individuazione di nuovi modelli a livello commerciali, operativi ed organizzativi); - Supportare lo sviluppo e l'ottimizzazione delle strutture logistiche e operative territoriali (evoluzione sedi romane, unificazione sedi di Palermo, individuazione nuovi centri in Brasile etc); - Supportare lo sviluppo di nuovi modelli contrattuali per le attività outbound sul mercato italiano; - Supportare la corretta interpretazione dei fenomeni economico/finanziari e dell'efficacia delle azioni messe in campo sul mercato italiano e brasiliano; - Supportare la definizione

di nuovi modelli organizzativi e operativi per i processi di selezione e formazione per il mercato brasiliano. ...”.

Osserva allora la Corte che va negato che le mansioni, al vaglio, fossero generiche, come contestato dall'appellante. Infatti, poiché attraverso il loro svolgimento il N. doveva concorrere alla definizione degli obiettivi strategici del gruppo, dette mansioni non potevano che venir individuate con indicazione di massima, sì da consentirgli la più elastica possibilità di azione e di pianificazione, tipica del ruolo ricoperto.

Di poi, con la disposta variazione delle mansioni la società aveva attribuito al N. compiti assolutamente elevati e ben più qualificati dei precedenti, giacché tesi alla progettazione di originali indirizzi operativi a livello di Gruppo e in nesso diretto con le attribuzioni dell'a.d. del Gruppo, con evidente accrescimento della sua sfera di autonomia e del suo carico di responsabilità.

Inoltre, detta variazione aveva anche sublimato il bagaglio di competenze dell'appellante, perché l'introduzione dei predetti modelli imprenditoriali postulava indefettibilmente la conoscenza, in termini di efficienza produttiva e di mercato, dell'organizzazione aziendale all'epoca in essere presso la società appellata, rinviando *ex se* il concetto d'innovazione al fenomeno del miglioramento di uno stato di cose esistente, e tale conoscenza era di sicuro posseduta dal N. appunto in ragione della sua pregressa esperienza lavorativa di tipo gestionale.

La deduzione dell'appellante, secondo cui le predette mansioni sarebbero state in realtà fittizie, è rimasta, invece, priva di riscontro processuale, non essendo significativa la situazione di quasi totale inerzia e sottoutilizzazione reiteratamente richiamata allo scopo dall'appellante, giacché detta situazione trova collocazione temporale in un periodo brevissimo (un mese e mezzo), durante il quale era in fase di avvio la modifica dell'organizzazione aziendale, di cui si è detto, e tale contesto, secondo normalità sociale e in assenza di migliore contraria allegazione, giustifica eventuali iniziali lentezze e incertezze operative.

Nondimeno, non risulta neppure allegato che, nel periodo in questione, il N. avesse egli stesso diligentemente avviato attività di studio, progettazione e verifica, quali dovute in forza del nuovo incarico e nonostante a tanto fosse contrattualmente tenuto (art. 1176 cc), il che rende viepiù evanescente la possibilità di ritenere l'esecuzione del rapporto, nel periodo oggetto d'indagine, connotata da demansionamento del lavoratore.

La conferma di quanto appena osservato si trae, in via di esegesi, dal comportamento serbato dallo stesso appellante in epoca successiva a quella in esame (art. 1362, co. 2 cc), giacché, ove l'impugnato provvedimento organizzativo datoriale fosse stato effettivamente dequalificante e demansionante, il N. non avrebbe proposto alla società di lavorare per il periodo di preavviso, pari a quattro mesi (v. pag. 9, punto n] ricorso in appello), stante l'evidente incompatibilità fattuale e logica tra la poi asserita giusta causa di dimissioni, che di per sé non consente la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro e la dichiarata disponibilità a proseguirlo nel periodo compreso tra la comunicazione del recesso e la risoluzione del vincolo negoziale.

Né per sostenere il contrario vale evidenziare che, dopo la risoluzione del rapporto contrattuale tra le parti, l'organizzazione aziendale era stata ancora variata, essendo stato disposto che il dirigente neo-assunto rispondesse all'a.d. della società appellata e non più all'a.d. del Gruppo. Infatti, fin dal giudizio di primo grado la società datrice di lavoro ha spiegato tale situazione in modo del tutto ragionevole, prospettando la difficoltà di reperire un manager di vasta esperienza come il N.o e la connessa necessità di calibrare l'incarico del nuovo assunto alla sua più contenuta professionalità. Tali deduzioni non sono state specificamente contestate da parte dell'odierno appellante nella prima difesa utile -e, per il vero, neppure nel presente grado- con gli effetti previsti dall'art. 115, co. 1 cpc.

In tale quadro di riferimento è allora palese l'inconferenza della prova testimoniale richiesta dal N. per sostenere le sue ragioni, dato che i capitoli articolati ex art. 244 cpc riguardano circostanze storiche del tutto pacifiche in giudizio (quali, in sintesi, la struttura organizzativa aziendale) ovvero lo stato di allegata inerzia lavorativa nel breve lasso di tempo tra la comunicazione n. 39, citata, e la cessazione del rapporto lavorativo tra le parti.

La fattispecie, che si è fin qui descritta, non è quindi sussumibile nell'art. 2119 cc e non fonda pertanto il diritto dell'appellante all'indennità sostitutiva del preavviso, rivendicata in giudizio.

La fattispecie è tuttavia sussumibile nell'art. 16 CCNL Dirigenti industriali, in forza del quale “*Il dirigente che, a seguito del mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua*

posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento".

Infatti, la S.C. ha fissato in tema il seguente principio: "*L'art. 16 CCNL Dirigenti Industria 23 maggio 2000 (che riconosce il diritto del dirigente, il quale, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve entro 60 giorni il rapporto di lavoro, oltre che al TFR, anche ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento) integra un'autonoma e diversa ipotesi di recesso, per il solo effetto del "mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulle sue posizioni" nella sua giuridica ricorrenza obiettiva, rispetto alla giusta causa di recesso eventualmente integrata dal demansionamento vietato del dirigente"* (Cass. n. 17990/2015).

Effettivamente, quindi, per l'insorgenza del diritto all'emolumento in parola non è necessario che la variazione delle mansioni sia illegittima, essendo di contro sufficiente lo scostamento sostanziale delle nuove rispetto a quelle precedenti.

Ebbene, proprio alla stregua delle superiori osservazioni, tale scostamento è apprezzabile nel caso di specie, perché l'attività oggetto della prestazione lavorativa dovuta dal N. dopo il novembre 2012 prevedeva compiti non più di tipo dinamico e plurirelazionale, ma di tipo statico e senza contatti strutturati con personale di livello inferiore.

Per il titolo in questione spetta dunque al lavoratore la somma di € 160.950,69, condividendo la Corte la quantificazione operata nel ricorso originario e riproposta nel grado appello senza che la società appellata abbia formulato contestazioni al riguardo e, tanto meno, senza che abbia specificamente devoluto al tema impugnatorio le eccezioni formulate in tema nella memoria ex art. 416 cpc.

Il credito, poi, deve essere maggiorato ai sensi dell'art. 429 cpc della rivalutazione monetaria e degli interessi legali dalla maturazione al saldo.

Resta comunque ferma la condanna del lavoratore al pagamento in favore della società appellata dell'indennità di mancato preavviso, perché il mutamento sostanziale delle mansioni, non integrando per quanto si è detto una giusta causa di recesso, non esimeva il N.o dal comunicare le dimissioni nel rispetto del termine contrattualmente previsto.

Con riguardo al motivo di appello n. 3, osserva la Corte che l'appellante non ha negato che l'erogazione del premio preteso debba essere correlata, in astratto, al raggiungimento degli obiettivi fissati dal datore di lavoro, ma ha ritenuto che la mancata determinazione da parte di A. C. spa degli obiettivi per il 2011 abbia comunque comportato l'insorgenza del diritto rivendicato e ciò attraverso l'applicazione dell'art. 1359 cc, in forza del quale "*La condizione si considera avverata qualora sia mancata per causa imputabile alla parte che aveva interesse contrario all'avveramento di essa*".

Tuttavia, proprio secondo la prospettazione del N, la condizione, il cui avveramento consentirebbe il pagamento del compenso controverso, è rappresentata dalla realizzazione dell'obiettivo da parte del lavoratore.

Pertanto, non è affatto configurabile un interesse contrario della società all'avverarsi dell'evento condizionante, dal momento che il raggiungimento degli obiettivi da parte del lavoratore avrebbe - piuttosto- assecondato la sua più proficua attività d'impresa.

Manca dunque il presupposto per applicare la finzione di avveramento prevista dall'art. 1359 c.c. e riconoscere in favore dell'appellante, a titolo di adempimento contrattuale, il credito azionato.

Né la domanda al vaglio potrebbe essere tutelata qualificandola come azione risarcitoria della perdita dei premi rivendicati dal N., valorizzando in tal senso la richiesta, da parte dell'appellante, della liquidazione equitativa del credito, che concettualmente rinvia proprio a una responsabilità contrattuale della parte datoriale.

Osserva, infatti, la Corte che la società appellata ha addotto quali ragioni, che avevano precluso l'indicazione degli obiettivi per il premio MBO 2011-2012, il mancato raggiungimento dell'EBITA (margine operativo lordo) fissato nel *budget* e relativo all'intero Gruppo A., anche evidenziando che l'attuato riassetto organizzativo aveva determinato la cessazione del rapporto di lavoro con trentacinque dirigenti, sia per licenziamento sia per risoluzione consensuale del vincolo.

La statuizione, nella sentenza impugnata, della mancata contestazione da parte del N. delle descritte circostanze non è stata devoluta al tema dell'appello, con le note conseguenze processuali.

Resta, dunque, inconfigurabile un inadempimento del datore di lavoro per la mancata determinazione degli obiettivi, allo stesso rimproverabile e dunque rilevante ai fini del giudizio ex art. 1218 cc, non essendovi compatibilità neppure logica tra l'attribuzione di un premio incentivante in favore dei dirigenti e una situazione imprenditoriale caratterizzata da perdite di bilancio e da contrazioni della forza lavoro.

A ciò si aggiunga, in via del tutto dirimente, che secondo le regole della materia, il lavoratore, che invochi il risarcimento del danno patrimoniale da mancata percezione dei premi, ha l'onere non soltanto di allegare la condotta lesiva datoriale, ma anche di provare la consistenza del pregiudizio di cui chiede il ripianamento, chiarendo dunque nella specie le concrete *chance* di raggiungimento degli obiettivi, ove fossero stati fissati.

Tuttavia, l'appellante si è limitato ad affermare apoditticamente di aver diritto a un certo importo per il premio in questione, senza offrire alla Corte (ad esempio attraverso la descrizione dei meccanismi attributivi regolanti le annualità precedenti) un qualsiasi elemento per affermare che, ove l'obiettivo fosse stato fissato, sarebbe stato pronosticabile il suo probabile raggiungimento e quindi verosimile la correlata erogazione retributiva.

Non si apprezzano perciò agli atti elementi univoci e di sicuro riscontro per ritenere che la sfera giuridico-patrimoniale del N. abbia subito una lesione per il mancato pagamento del premio MBO, con insorgenza del suo diritto al risarcimento del danno.

Pertanto, alla stregua delle svolte considerazioni, in parziale accoglimento dell'appello e in parziale riforma della sentenza impugnata, la società appellata deve essere condannata al pagamento in favore dell'appellante della somma di € 160.950,69 a titolo d'indennità ex art. 16 CCNL dirigenti industriali, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione del credito al saldo.

Le spese del grado, liquidate per l'intero in dispositivo, sono poste per 1/3 a carico della società appellata per il grado di soccombenza; per gli speculari motivi si ritiene giusto compensare tra le parti i restanti 2/3.

PQM

visto l'art. 437 cpc:

In parziale riforma della sentenza impugnata, che conferma nel resto:

- Condanna la società appellata al pagamento in favore dell'appellante di € 160.950,69 a titolo d'indennità ex art. 16 CCNL dirigenti industriali, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalla maturazione del credito al saldo.
- Condanna la società appellata al pagamento in favore dell'appellante di 1/3 delle spese del grado, che liquida per l'intero in € 4.757,00, oltre 15% spese generali, iva e cpa e oltre rimborso di 1/3 del contributo unificato, ove versato; compensa tra le parti i restanti 2/3.

Roma, 26.3.2018

Il Consigliere Estensore Il Presidente

Dott. M.G. Marrocco Dott. F. Panariello