



16009.14 11 LUG. 2014

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLLI - ESSENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 16150/2013

Cron. 16009

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente - Ud. 13/03/2014
- Dott. GIANFRANCO BANDINI - Consigliere - PU
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere -
- Dott. LUCIA TRIA - Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 16150-2013 proposto da:

S S.R.L. in persona del
 legale rappresentante pro tempore, elettivamente
 domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo
 studio dell'avvocato VESCI GERARDO, che la rappresenta
 e difende unitamente all'avvocato GUASCO MARCO, giusta
 delega in atti;

- ricorrente -

contro

B A

- intimato -

Nonché da:

B A , elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE G. MAZZINI 134, presso lo studio degli avvocati COLASANTI GIANNA e SADURNY CLAUDIO che lo rappresentano e difendono unitamente agli avvocati BONARDO FRANCO e GUARNIERI CORRADO, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

S S.R.L. , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato VESCI GERARDO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GUASCO MARCO, giusta delega in atti; *a margine del ricorso*

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 1264/2012 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 19/12/2012 r.g.n. 878/2012; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/03/2014 dal Consigliere Dott. PAOLA GHINOY;

udito l'Avvocato VESCI GERARDO;

udito l'Avvocato COLASANTI GIANNA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per l'accoglimento i primi tre motivi assorbito il resto,

rigetto del ricorso incidentale.

CASSAZIONE.NET

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il sig. A B , dipendente di S s.r.l. con mansioni di addetto alla vigilanza, veniva licenziato in data 16 aprile 2011 a seguito di contestazione del 11 febbraio con la quale gli si addebitava di avere abbandonato il posto di lavoro presso l'Ospedale S di Torino in data 9 gennaio 2011 e di avere realizzato un abuso di autorità il successivo 13 gennaio quando, in giornata in cui era in riposo, si presentava in divisa presso la direzione dell'Ospedale comunicando che il 9 il servizio di sorveglianza era rimasto scoperto. Con la sentenza n. 1264 del 2012 la Corte d'appello di Torino, riformando la sentenza del locale Tribunale, annullava il licenziamento, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie previste dall'art. 18 della L. n. 300 del 1970 secondo la formulazione vigente *ratione temporis*. La Corte riteneva in primo luogo che fosse stato violato il principio di tempestività nell'irrogazione della sanzione, in quanto dopo la contestazione dell'addebito ed a fronte di fatti già accertati, S non aveva adottato alcun provvedimento di sospensione cautelare, né aveva manifestato tempestivamente la volontà di irrogare la sanzione del licenziamento ed anzi il 5 aprile, al momento del rientro in servizio del A B dopo un periodo di assenza, lo aveva ristabilito nelle precedenti mansioni in attesa che egli rendesse le proprie giustificazioni, il che pareva incompatibile con una gravità delle mancanze tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto ex art. 2119 c.c. Aggiungeva che i fatti così come emersi all'esito dell'istruttoria non erano tali da configurare l'abbandono del posto di lavoro in relazione al quale l'art. 140 del CCNL prevede la massima sanzione espulsiva. Quanto al secondo addebito, rilevava che residuavano incertezze in ordine alla data in cui il A B si era recato presso la direzione ospedaliera, sicché non era stato dimostrato l'uso indebito della divisa, né era emerso quanto il dipendente aveva riferito alla direzione sanitaria dell'ospedale nel corso del successivo colloquio. Mancava inoltre la proporzionalità alla sanzione delle condotte addebitate così come risultate in causa, che apparivano meno gravi di altre condotte per le quali è prevista dal contratto collettivo la sola sanzione della sospensione dal servizio.

S s.r.l. ha proposto ricorso per la cassazione di tale sentenza, affidato a sei motivi, illustrati anche con memoria ex art. 378 c.p.c., cui ha resistito A B che ha a sua volta proposto ricorso incidentale condizionato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso principale ed incidentale devono essere riuniti ex art. 335 c.p.c. in quanto proposti avverso la medesima sentenza.

1. Sintesi dei motivi del ricorso principale.

1.1. Come primo motivo la ricorrente deduce "Violazione e falsa applicazione dell'art. 102 del CCNL Vigilanza Privata e dell'art. 7 della L. 300 del 1970; omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti".

Lamenta che la Corte di merito abbia ritenuto il licenziamento intempestivo, quando al contrario le condotte sono state contestate tempestivamente e lo *spatium deliberandi* riservatosi dal datore di lavoro al fine di valutare le giustificazioni del lavoratore non è stato eccessivo. Aggiunge che la mancata adozione della sospensione cautelare risulta del tutto irrilevante, dal momento che essa è prevista dall'art. 102 del CCNL Vigilanza privata come un provvedimento facoltativo di natura organizzativa. Inoltre, il A B era stato assente dal servizio ininterrottamente dal 1 febbraio 2011 (data anteriore alla contestazione disciplinare, del 11 febbraio) al 5 aprile, data di poco anteriore al licenziamento, sicché risultavano già ampiamente soddisfatte le esigenze che stanno alla base della sospensione cautelare.

1.2. Come secondo motivo deduce "Violazione e falsa applicazione dell'art. 71 del CCNL Vigilanza Privata e dell'art. 7 della L. 300 del 1970; omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti".

Sostiene che la condotta realizzata dal A B configurerebbe l'abbandono del posto di lavoro per il quale l'art. 140 del CCNL prevede il licenziamento per giusta causa, considerato che ai sensi dell'art. 71 dello stesso CCNL "Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima avere avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezza dal termine del normale turno assegnato". Rileva che tale norma impone un

obbligo chiaro ed inequivocabile a carico dei lavoratori smontanti di non abbandonare il posto di lavoro per scongiurare il rischio di scoperture del servizio, senza prevedere eccezioni né specificare le ragioni per cui possano crearsi eventuali "vuoti". Sarebbe quindi del tutto destituita di fondamento l'interpretazione della Corte di merito secondo la quale essa si attaglierebbe ai soli casi di emergenza imprevista. Tale situazione risultava integrata nel caso, dal momento che la situazione di "vuoto" costituisce emergenza sino a che non la si riesca a fronteggiare. Un' eventuale disponibilità del dipendente smontante a restare in servizio per una sola ora poteva essere legittimamente rifiutata, considerato che non soddisfaceva la necessità aziendale di copertura dell'intero turno di due ore.

1.3. Come terzo motivo deduce "Violazione e falsa applicazione dell'art. 71 del CCNL Vigilanza Privata e dell'art. 7 della L. 300 del 1970; nonché degli artt. 115,116,117 c.p.c. e 2697 c.c. e 244 c.p.c. e omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti". Lamenta che la Corte abbia ritenuto che non sia emerso che il **A B** avesse lasciato il posto di lavoro senza ottenere rassicurazioni sulla copertura facendo malgoverno delle risultanze processuali, considerato che nessuna rassicurazione poteva egli avere ottenuto in quanto tale sostituzione non era avvenuta, dal momento che il dipendente **T** aveva dovuto coprire da solo per due ore due postazioni differenti (la propria e quella lasciata scoperta dal **A B**). Inoltre, contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte di merito, l'art. 71 del CCNL non richiederebbe la formulazione di un comando al dipendente per fronteggiare la l'eventuale "scopertura".

1.4. Come quarto motivo deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 115,116 e 117 c.p.c. e 2697 c.c.; omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti. In relazione al secondo addebito, al di là della qualificazione datene come "abuso di autorità", lamenta che la Corte abbia ritenuto non provato il contenuto del colloquio del **A B** con la Direzione dell'Ospedale, ignorando che lo stesso lavoratore aveva riferito in sede di interrogatorio libero le modalità e il contenuto dell'incontro, di per sé sufficienti a ritenere provato l'addebito contestato, nonché le univoche deposizioni di **P** e **D**

che avevano riferito che era stato il A B a chiedere di parlare con la Direzione Ospedaliera ed aveva confermato in quella sede che la scoperta vi era stata.

1.5. Come quinto motivo deduce "Violazione e falsa applicazione degli artt. 115,116 c.p.c. e 2697 c.c. ; omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti". Sempre in relazione al secondo addebito, lamenta che la Corte abbia ritenuto che vi era un'incertezza sulla data in cui i fatti si erano verificati, ignorando che i testimoni D e G avevano collocato il fatto il 13 gennaio, data nella quale il A B non era in servizio.

1.6. Come sesto motivo deduce "Violazione e falsa applicazione dell'art. 140 del CCNL Vigilanza Privata, degli artt. 2119,2108,2104,2105 c.c., dell'art. 7 della L. 300 del 1970, e degli artt. 115 e 116 c.p.c. e 26967 c.c.; omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti". Lamenta che la Corte di merito abbia ritenuto la sanzione non proporzionata agli addebiti, mentre tale conclusione sarebbe determinata da un'errata ricostruzione dei fatti di causa e da un'errata interpretazione dell'art. 71 del CCNL sopra riportato. La condotta invece sarebbe stata realizzata in violazione di tale disposizione contrattuale, in dispregio degli interessi aziendali e dei doveri di correttezza, buona fede e collaborazione. Inoltre, la Corte di merito non avrebbe tenuto conto del secondo addebito e della sua portata nell'ambito del rapporto di lavoro, tanto più che la Direzione aziendale non era stata avvertita dalla comunicazione fatta alla Direzione ospedaliera e non aveva in tal modo potuto assumere eventuali iniziative al fine di contenere i danni, tenuto conto che la ASL TO2 è il cliente principale della S in Torino e che dopo tali fatti ha applicato una multa di € 500,00 ed ha adottato un registro entrate/uscite che ora la g.p.g. di turno deve firmare.

2. Premessa: il nuovo testo dell'art. 360 n. 5 c.p.c.

La disamina dei motivi di ricorso impone una premessa di ordine processuale.

Al presente giudizio si applica *ratione temporis* la formulazione dell'art. 360 comma 1 n. 5 c.p.c. introdotta dall'art. 54 del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, che prevede come

quinto motivo di ricorso per cassazione l' "omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti".

La norma ha modificato la precedente locuzione , che contemplava l' "omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio", introdotta dalla riforma del giudizio di Cassazione operata con la legge n. 40 del 2009, che aveva a sua volta sostituito il concetto di 'punto decisivo della controversia' con quello di 'fatto controverso e decisivo'.

Gli aspetti salienti della riforma consistono in primo luogo nell'eliminazione del riferimento alla motivazione, sicché si è rilevato che l'eventuale carenza o difetto di tale parte della sentenza può avere rilievo solo ove trasmodi in vizio processuale ex art. 360 n. 4) c.p.c.

E' stato invece mantenuto il riferimento al "fatto controverso e decisivo", in relazione al quale l'elaborazione sviluppatasi nella giurisprudenza di questa Corte aveva già chiarito che per tale deve intendersi "un vero e proprio "fatto", in senso storico e normativo, ossia un fatto principale, ex art. 2697 c.c. (cioè un "fatto" costitutivo, modificativo impeditivo o estintivo) o anche, secondo parte della dottrina e giurisprudenza, un fatto secondario (cioè un fatto dedotto in funzione di prova di un fatto principale), purché controverso e decisivo." (così , Cass. 29 luglio 2011, n. 16655, conf. , Sez. L, Sentenza n. 18368 del 31/07/2013; Cass. (ord.) 5 febbraio 2011, n. 2805).

In coerenza con tali premesse, le Sezioni Unite di questa Corte nella sentenza n. 8053 del 07/04/2014 hanno enunciato il seguente principio di diritto:

"a) La riformulazione dell'art. 360, n. 5), cod. proc. civ., disposta con l'art. 54, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, secondo cui è deducibile esclusivamente l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti», deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 disp. prel. cod. civ., come riduzione al minimo costituzionale del sindacato sulla motivazione in sede di giudizio di legittimità, per cui l'anomalia motivazionale denunciabile in sede di legittimità è solo quella che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante e attiene all'esistenza della motivazione in sé, come risulta dal testo della

sentenza e prescindendo dal confronto con le risultanze processuali, e si esaurisce, con esclusione di alcuna rilevanza del difetto di "sufficienza", nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili", nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile".

b) Il nuovo testo del n. 5) dell'art. 360 cod. proc. civ. introduce nell'ordinamento un vizio specifico che concerne l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

c) L'omesso esame di elementi istruttori non integra di per sé vizio di omesso esame di un fatto decisivo, se il fatto storico rilevante in causa sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, benché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie.

d) La parte ricorrente dovrà indicare - nel rigoroso rispetto delle previsioni di cui agli artt. 366, primo comma, n. 6), c.p.c. e 369, secondo comma, n. 4), c.p.c. - il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui ne risulti l'esistenza, il "come" e il "quando" (nel quadro processuale) tale fatto sia stato oggetto di discussione tra le parti, e la "decisività" del fatto stesso".

La "porta" attraverso la quale la sentenza gravata deve oggi venire valutata sulla base di questo motivo di ricorso è quindi divenuta più "stretta", potendo la sentenza essere censurata solo quando il *decisum* non sia sorretto da un percorso logico in relazione ai suoi elementi essenziali e fondanti.

In tal senso, la lacunosità e la contraddittorietà della motivazione possono essere censurate solo quando il vizio sia talmente grave da ridondare in una sostanziale omissione, né può fondare il motivo in questione l'omesso esame di una risultanza probatoria, quando essa attenga ad una circostanza che è stata comunque valutata dal giudice del merito, a meno che l'omissione della sua valutazione non si sia tradotta nell'omesso esame di una circostanza impeditiva di un diverso risultato decisivo.

3. Esame dei motivi del ricorso principale.**3.1. Le censure proposte ex art. 360 n. 5 c.p.c. in merito alla ricostruzione dei fatti.**

Sulla base delle sopra esposte premesse metodologiche, deve ritenersi che la ricostruzione dei fatti che hanno determinato il licenziamento del sig. **A B** operata dalla Corte d'appello non possa essere rivisitata sulla base delle deduzioni formulate nel ricorso principale.

La Corte di merito ha infatti esaminato puntualmente tutti i fatti rilevanti e decisivi a tale fine, sulla base di una compiuta ed esauriente disamina delle emergenze probatorie, ed ha assunto alla base della decisione la ricostruzione fattuale secondo la quale la società era al corrente sin dal mattino dell'assenza di uno dei dipendenti che doveva prestare servizio presso la Mole Antonelliana, tanto che si era attivata nella ricerca di una sostituzione ed aveva colà spostato il dipendente che doveva avvicinarsi al **A B** nel servizio presso l'atrio dell'Ospedale **S** nel turno dalle 16 alle 18. Era emerso inoltre che il **A B** aveva offerto la propria disponibilità a restare in servizio per una delle due ore di scopertura, ma che tale disponibilità era stata rifiutata; il servizio era stato poi svolto dal collega **T** congiuntamente a quello che gli era stato originariamente assegnato al Pronto Soccorso dell'Ospedale, soluzione che non era emerso non fosse stata comunicata al **A B** prima del suo allontanamento. Quanto al secondo addebito, ha ritenuto che non fosse emersa con certezza la data del colloquio del **A B** con la Direzione Ospedaliera e pertanto che non fosse stato provato l'uso indebito della divisa, potendo essere quel giorno il **A B** in servizio; non era stato inoltre dimostrato con certezza il contenuto del colloquio e quindi se la Direzione Ospedaliera fosse stata a messa conoscenza dal **A B** della scopertura del servizio realizzatasi il 9 o se lo sapesse già.

Le circostanze valorizzate dalla parte ricorrente attengono quindi a elementi fattuali già oggetto di valutazione, o comunque a risultanze istruttorie che fanno parte del compendio di quelle già esaminate.

3.2. Esame del sesto motivo di ricorso: la proporzionalità della sanzione alla condotta realizzata.

In merito alla valutazione operata dalla Corte circa la mancanza di proporzionalità tra la condotta effettivamente realizzata dal **A B** e il licenziamento disciplinare adottato, si rileva che, secondo i consolidati e condivisi orientamenti di questa Corte, spetta al giudice del merito verificare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base della qualificazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro (Sez. L, Sentenza n. 16095 del 26/06/2013, Sez. L, Sentenza n. 5280 del 04/03/2013, Cass. 26 luglio 2010, n. 17514). Si aggiunge che anche se la disciplina collettiva prevede un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice investito dell'impugnativa del licenziamento deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore (Sez. L, Sentenza n. 21633 del 20/09/2013, Sez. L, Sentenza n. 16095 del 26/06/2013, Sez. L, Sentenza n. 5280 del 04/03/2013); infatti la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento, motivato dalla ricorrenza di una delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, non può conseguire automaticamente al mero riscontro della corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, ma occorre sempre che quest'ultima sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, in applicazione della regola generale della necessità che l'inadempimento abbia la caratteristica prevista dall'art. 1455 c.c. della "non scarsa importanza" (Sez. L, Sentenza n. 5280 del 04/03/2013, Cass. 4 marzo 2004, n. 4435).

La Corte di merito appare avere fatto corretta applicazione di tali principi, che imponevano una valutazione in concreto della gravità della condotta.

Anche ammettendosi infatti che essa abbia costituito violazione dell'art. 71 del CCNL - che impone al lavoratore del turno smontante di non lasciare il posto di lavoro senza avere avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante- e che tale violazione possa in astratto integrare l'abbandono del posto di lavoro per il quale l'art. 104 del CCNL prevede la sanzione del licenziamento senza preavviso -

che consiste nel repentino allontanamento non autorizzato tale da determinare una situazione di mancanza di protezione e dunque di necessità - nel caso concreto non poteva non rilevarsi, come ha fatto la Corte d'appello, che il mancato adempimento dell'obbligo di copertura del servizio successivo si è realizzato in un contesto in cui le circostanze concrete attenuavano la gravità della condotta e la rendevano assimilabile ad altre situazioni (l'omissione parziale di eseguire la prestazione richiesta, l'assenza ingiustificata per un giorno) per le quali la contrattazione collettiva prevede la sanzione conservativa. Infatti, la scoperta del turno successivo a quello del A B è dipesa in primo luogo da una scelta organizzativa aziendale, che sin dal mattino ha collocato in altro servizio - in sostituzione di un dipendente ammalatosi improvvisamente - la GPG che doveva avvicinarsi al A B . Inoltre, la direzione ha respinto l'offerta del lavoratore di trattenersi per l'ora successiva all'ultimazione del proprio turno, il che avrebbe attenuato il disservizio ed avrebbe dato il tempo per cercare una soluzione più adeguata. Infine, il fatto che nelle due ore successive la GPG rimasta in servizio (il T) sia stata posta a presidiare due postazioni poteva avere indotto il A B a ritenere che si fosse ovviato con tale espediente al suo mancato trattenimento in servizio.

Quanto poi al secondo addebito, esso non è risultato dimostrato né in relazione all'uso indebito della divisa, né al fatto che la Direzione ospedaliera sia stata avvisata dal A B della scoperta del servizio realizzatasi il 9 gennaio, potendo egli essersi limitato a fornire una giustificazione del suo operato a fronte di una consapevolezza della scoperta già esistente.

La considerazione delle suesposte circostanze ha quindi correttamente indotto la Corte di merito a ritenere il licenziamento non proporzionato alla gravità della condotta.

3.3. Gli ulteriori motivi di ricorso

Le considerazioni che precedono risultano assorbenti nel determinare la conferma della sentenza gravata laddove essa ha accolto l'impugnativa del licenziamento, assorbendo gli ulteriori motivi che censurano la sentenza in relazione ad aspetti comunque non decisivi nel senso di modificarne la statuizione finale.

4. Il ricorso incidentale condizionato.

Il rigetto del ricorso principale determina l'assorbimento di quello incidentale condizionato.

5. Le spese processuali

Le spese processuali del presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

Il ricorso è stato notificato il 18.6.2013, dunque in data successiva a quella (31.1.2013) di entrata in vigore della L. 24 dicembre 2012, n. 228, il cui art. 1, comma 17, ha integrato il D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, aggiungendovi il comma 1 quater, che dispone quanto segue: "Quando l'impugnazione, anche incidentale è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma dell'art. 1 bis. Il giudice da atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente e l'obbligo di pagamento sorge al momento del deposito dello stesso". In considerazione del rigetto del ricorso principale, deve provvedersi in conformità.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale, assorbito l'incidentale. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in € 3.500,00 per compensi professionali, oltre ad € 100,00 per esborsi ed oltre accessori. Dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13 comma 1 quater D.P.R. n. 115/2002, nel testo introdotto dall'art. 1 comma 17 della L. 228/2012.

Così deciso in Roma, il 13.3.2014

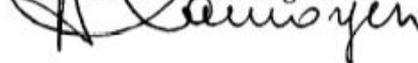
Il Consigliere estensore

Dott.ssa Paola Ghinoy



Il Presidente

Dott. Antonio Lamorgese



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 11 LUG. 2014.

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

