

ESENTE REGISTRAZIONE ESENTE BOLLI - SENZA DIRITTI



04685/19

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Redacted]

R.G.N. 27670/2017

Cron. *h685*

Rep.

Ud. 18/12/2018

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO

- Presidente -

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Consigliere -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Rel. Consigliere -

Dott. MATILDE LORITO

- Consigliere -

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 27670-2017 proposto da:

BM

, elettivamente domiciliato in ROMA,

VIA MARCELLO PRESTINARI 13, presso lo studio

dell'avvocato MASSIMO PALLINI, che lo rappresenta e

difende;

- *ricorrente principale e controricorrente*

incidentale -

2018

4375

contro

G

- G

S.P.A., in

persona del legale rappresentante pro tempore

elettivamente domiciliata in ROMA, VIA L.G. FARAVELLI

22, presso lo studio dell'avvocato ARTURO MARESCA,
che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato
MONICA GRASSI;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 2645/2017 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 22/05/2017 R.G.N.
4168/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 18/12/2018 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per
il rigetto di entrambi i ricorsi;

udito l'Avvocato MASSIMO PALLINI;

udito l'Avvocato CAMILLA NANNETTI per delega verbale
Avvocato ARTURO MARESCA.

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the bottom half of the page. The signature is fluid and cursive, starting with a long horizontal stroke that curves upwards and then loops back down.

RG 27670/2017

FATTI DI CAUSA

Con sentenza del 22 maggio 2017, la Corte d'appello di Roma condannava il G
– G s.p.a. al pagamento, in favore di MB ed in
parziale accoglimento del suo appello incidentale, della complessiva somma di €
385.113,19; rigettava interamente l'appello principale della società e nel resto
l'incidentale avverso la sentenza di primo grado, che aveva dichiarato privo di
giustificatezza il licenziamento intimatogli, quale dirigente, il 15 dicembre 2012 e
condannato la società datrice al pagamento, in favore del predetto ed a titolo di
indennità di preavviso e supplementare, della somma di € 290.085,26 oltre interessi e
rivalutazione, rigettandone le domande risarcitorie per licenziamento ingiurioso, per
demansionamento e *mobbing*; in accoglimento della domanda riconvenzionale
datoriale, condannava invece il lavoratore al pagamento, in favore della prima a titolo
restitutorio di mutuo, della somma di € 34.281,34, oltre interessi.

A motivo della decisione, la Corte territoriale escludeva l'illegittimità del licenziamento
intimato dalla società in base ad ipotesi (giusta causa oggettiva), neppure prevista
dall'ordinamento, ribadendone l'ingiustificatezza.

Quanto all'appello incidentale del lavoratore, essa negava il carattere ingiurioso del
recesso, in difetto di specifica allegazione di una particolare offensività delle
espressioni usate nei suoi confronti e così pure la risarcibilità, per analoga ragione, del
lamentato danno da demansionamento né da *mobbing*, neppure sussistenti; ed inoltre
la spettanza della somma di € 27.000,00, a titolo di fruizione del trattamento di
sostegno previsto dall'accordo tra C e F, non avendo la
società datrice mai aderito al fondo di assistenza F, ma A.

La Corte d'appello capitolina riconosceva, invece, una maggiore indennità
supplementare al dirigente, che, in ragione della durata del rapporto, dell'anzianità
anagrafica, dell'inesistenza giuridica della causa di recesso e del proscioglimento in
sede penale dal reato per cui era stato indagato, alla base del licenziamento intimato,
liquidava nella misura massima di ventisette mensilità di retribuzione, con esclusione
dalla base di computo dei premi aziendali determinati dai vertici aziendali, privi di
carattere di continuità.

RG 27670/2017

Con atto notificato il 22 novembre 2017, il lavoratore ricorreva per cassazione con cinque motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c., cui la società resisteva con controricorso contenente ricorso incidentale con unico motivo, cui il primo replicava con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, il ricorrente deduce violazione degli artt. 3 l. 97/2001 e 1418 c.c., per nullità del licenziamento intimato al dirigente (siccome indagato dalla Procura della Repubblica di Larino), in luogo dell'applicazione (stabilita anche per le società a prevalente partecipazione pubblica, come G . s.p.a., totalmente partecipata dall'amministrazione pubblica) delle misure cautelari del trasferimento ad ufficio diverso da quello prestato ovvero, in relazione all'organizzazione e in presenza di motivi di opportunità, di sede o ad attribuzione di incarico diverso, erroneamente esclusa ed invece tanto più riconoscibile ad un dipendente non ancora rinviato a giudizio, ma soltanto indagato (poi pienamente prosciolto dal G.u.p. presso il Tribunale di Larino con sentenza di non doversi procedere) e per reato (art. 416 c.p.) meno grave di quelli previsti dalla norma denunciata; con prospettazione, qualora diversamente ritenuto, di una questione di legittimità costituzionale per violazione degli artt. 3, 27 e 97 Cost.
2. Con il secondo, il ricorrente deduce violazione degli artt. 2121 c.c., 115, 132 c.p.c., 19 CCNL dirigenti aziende di produzione di beni e servizi, per esclusione dalla base di computo dell'indennità di preavviso e complementare dei premi maturati nell'ultimo triennio, non essendone prevista ai detti fini la continuità di erogazione, peraltro sussistente per la sua dipendenza da procedure di valutazione annuale.
3. Con il terzo, il ricorrente deduce violazione degli artt. 115, 132 c.p.c., 2727, 2729 c.c., per mancato accertamento del danno da demansionamento rivendicato, nonostante la specifica deduzione degli indici di mortificazione della professionalità lavorativa a causa del comportamento datoriale e delle relative conseguenze sullo stato di salute psico-fisica.

RG 27670/2017

4. Con il quarto, il ricorrente deduce violazione degli artt. 115, 132 c.p.c., per erroneo assunto di difetto di allegazione del danno risarcibile da *mobbing*, invece specifica per la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi.

5. Con il quinto, il ricorrente deduce violazione degli artt. 2103 c.c., 115, 132 c.p.c., per illegittimo demansionamento per effetto del comportamento mobbizzante subito.

6. Con unico motivo, la società controricorrente a propria volta deduce, con ricorso incidentale, violazione dell'art. 2119 c.c., per legittimità del licenziamento per giusta causa oggettiva, attesa l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, in conseguenza del coinvolgimento del dirigente nelle indagini relative ad associazione a delinquere riguardante la concessione di incentivi per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, incompatibile con il ruolo ricoperto nell'azienda.

7. Per ragioni di evidente pregiudizialità logico - giuridica, occorre avviare l'esame dall'unico motivo incidentale, relativo a violazione dell'art. 2119 c.c., per legittimità del licenziamento per giusta causa oggettiva.

7.1. Esso è infondato.

7.2. Al di là dell'evidente combinazione confusiva di elementi integranti una giusta causa di licenziamento, ai sensi dell'art. 2119 c.c. (tale infatti essendo la denuncia di violazione di legge), anche nella distinzione, invero pleonastica, dalla sua giustificatazza (trattandosi di dirigente), ovvero integranti un giustificato motivo oggettivo (sotto il profilo di fatti attinenti la persona del lavoratore ridondanti negativamente sulle esigenze, anche organizzative, aziendali), non sussiste una giusta causa. Neppure sotto il profilo di una sua eventuale integrazione da un comportamento del lavoratore suscettibile di integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di gravità tale da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto: così non rendendosi necessario attendere la sentenza definitiva di condanna, nemmeno nel caso in cui il c.c.n.l. preveda la più grave sanzione espulsiva solo in tale circostanza (Cass. 19 giugno 2014, n. 13955; Cass. 21 settembre 2016, n. 18513: con la conseguenza che il giudice, davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare, intimato a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore per gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario, anche se non commessi nello

RG 27670/2017

svolgimento del rapporto, non possa limitarsi alla valutazione del dato oggettivo del rinvio a giudizio, ma debba accertare l'effettiva sussistenza dei fatti contestati e la loro idoneità, per i profili soggettivi ed oggettivi, a supportare la massima sanzione disciplinare).

7.3. In ogni caso, un licenziamento per giusta causa esigerebbe, ai fini del legittimo espletamento dell'*iter* procedimentale, siccome di natura disciplinare al pari di quello per giustificato motivo soggettivo, la formulazione di una contestazione (nel rispetto dei principi di immediatezza e specificità), allo scopo di garantire il diritto di difesa del lavoratore e di non protrarre l'incertezza sulla sorte del rapporto (Cass. 11 agosto 2015, n. 16683). Ma nel caso di specie, essa è mancata, così come accertato dalla Corte territoriale (*"Poiché ... nel caso in esame il licenziamento pacificamente non è stato preceduto da alcuna contestazione della società"*: così a pg. 6 della sentenza), né confutato dalla società datrice.

8. Il primo motivo di ricorso principale, relativo a violazione degli artt. 3 l. 97/2001 e 1418 c.c. per nullità del licenziamento intimato al dirigente indagato dalla Procura della Repubblica di Larino, in luogo dell'applicazione erroneamente esclusa delle misure cautelari stabilite dalla prima norma denunciata, è infondato.

8.1. Ed infatti, ai fini dell'integrazione della fattispecie prevista dall'art. 3 l. 97/2001, il decreto di rinvio a giudizio rileva come fatto, che fa sorgere il potere discrezionale del datore di lavoro pubblico di allontanare il dipendente dal servizio in attesa della definizione del processo penale: sicché, in tema di pubblico impiego, essa deve essere distinta dalla sospensione cautelare obbligatoria prevista dall'art. 4 l. cit., prevista in caso di condanna, anche non definitiva, del dipendente (Cass. 10 giugno 2016, n. 11988). E detta obbligatorietà si giustifica in quanto *"sia l'interesse generale al buon andamento della pubblica amministrazione che il rapporto di fiducia dei cittadini verso quest'ultima possono risultare gravemente compromessi dalla permanenza in servizio di un dipendente condannato, sia pure in via non definitiva, per taluno dei delitti riguardati dalla norma impugnata. E ciò in considerazione della particolare gravità dei delitti stessi, comportanti la violazione dei fondamentali obblighi di fedeltà del pubblico dipendente."* (Corte cost. 8 maggio 2002 n. 145).

RG 27670/2017

8.2. Nel caso di specie, non sussiste tuttavia il presupposto per l'applicazione delle misure cautelari in questione, in assenza di un provvedimento di rinvio a giudizio del dirigente, rimasto nella semplice condizione di indagato (pure per reati diversi da quelli oggetto di previsione dell'art. 3, indicati in quelli puniti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319ter, 320 c.p. e 3 l. 1383/1941) poi prosciolto dal G.u.p. presso il Tribunale di Larino con sentenza di non doversi procedere: come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale (per le ragioni esposte a pg. 6 della sentenza).

Né si pone al riguardo una questione di (il)legittimità costituzionale per violazione degli artt. 3, 27 e 97 Cost., peraltro prospettata del tutto genericamente, in ordine alla pretesa minor tutela del dirigente semplicemente indagato, rispetto a quello rinviato a giudizio, che sarebbe posto al riparo, per il ricorso alle misure cautelative in esame, da un licenziamento a fini "cautelativi", al contrario del primo, pure in una posizione di minor gravità: e ciò per l'infondatezza del dato di comparazione assunto, posto che di un tale licenziamento è stata ritenuta, nel caso di specie, la mancanza di giustificatezza, comportante l'irrelevanza della questione.

8.3. Né si configura poi nullità alcuna nel licenziamento intimato dalla datrice, per supposta "giusta causa oggettiva" con comunicazione del 15 dicembre 2012 (trascritta per la parte d'interesse al p.to 9 di pg. 3 della sentenza). Essa è stata infatti esclusa dalla Corte capitolina, in quanto *"ipotesi ... assolutamente estranea al nostro ordinamento"*, che ha piuttosto ipoteticamente ritenuto *"anche a voler seguire la tesi della società datrice di lavoro, il recesso in questione ... tutt'al più inquadrabile in astratto nell'ambito del giustificato motivo oggettivo"*: per negare anche la ricorrenza nel caso di specie di una tale ipotesi e pervenire alla conclusione di un *"licenziamento ... illegittimo e privo di giustificatezza"* (così dal quarto al nono alinea e quindi al trentesimo alinea di pg. 6 della sentenza).

Tale qualificazione, propria della categoria dirigenziale, ben può fondarsi, per la particolare natura del rapporto di fiducia, su ragioni oggettive non necessariamente coincidenti con l'impossibilità di continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da renderla particolarmente onerosa (Cass. 8 marzo 2012, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668; Cass. 26 ottobre 2018, n. 27199), ma semplicemente idonee

RG 27670/2017

a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente, purchè apprezzabili sul piano del diritto, senza necessità di una analitica verifica di specifiche condizioni, per la sufficienza di una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso (Cass. 17 marzo 2011, n. 6110).

Ma la Corte territoriale ha appunto escluso la giustificatazza del licenziamento, anche per la mancata adozione delle garanzie procedurali dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma l. 300/1970, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, che trovano applicazione anche nell'ipotesi del licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa (Cass. 10 febbraio 2015, n. 2553).

9. Il secondo motivo, relativo a violazione degli artt. 2121 c.c., 115, 132 c.p.c., 19 CCNL dirigenti aziende di produzione di beni e servizi per esclusione dalla base di computo dell'indennità di preavviso e complementare dei premi maturati nell'ultimo triennio, è pure infondato.

9.1. In proposito, giova premettere che il concetto di retribuzione recepito dagli artt. 2118, secondo comma c.c. (ai fini del computo dell'indennità di preavviso in caso di licenziamento) e 2120 c.c. (ai fini di quello del trattamento di fine rapporto) è ispirato al criterio dell'onnicomprendività, nel senso che in detti calcoli vanno compresi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, mentre ne vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro costituisce una mera occasione contingente per la relativa fruizione, quand'anche essa trovi la sua radice in un rapporto obbligatorio diverso ancorché collaterale e collegato al rapporto di lavoro (Cass. 1 ottobre 2012, n. 16636); e pertanto di carattere non continuativo, anche in riferimento ai c.d. "bonus annuali", laddove non ne sia provata l'erogazione annuale, in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati e secondo una specifica previsione contrattuale (non unilateralmente escludibili, se non in virtù di un accordo delle parti, dalla base di calcolo della indennità sostitutiva del preavviso per i dirigenti delle imprese assicuratrici, in riferimento agli artt. 2121 c.c. e 32 c.c.n.l. dirigenti del suddetto

RG 27670/2017

comparto: Cass. 21 giugno 2017, n. 15380). E tanto vale anche per l'indennità supplementare, per cui si applicano i medesimi criteri di computo.

9.2. Nel caso di specie, la Corte capitolina ha accertato il difetto di prova della continuità di erogazione (soltanto inferibile dalla sottoposizione del dirigente ogni anno a sistema di valutazione: così al primo capoverso di pg. 20 del ricorso), né di specifica previsione di CCNL: sicchè resta insuperato il suddetto accertamento in fatto della Corte territoriale in ordine all'esclusione di continuità di erogazione dei premi aziendali, in quanto determinati da valutazioni dei vertici aziendali (così al primo capoverso, seconda parte di pg. 7 della sentenza).

10. Il terzo motivo, relativo a violazione degli artt. 115, 132 c.p.c., 2727, 2729 c.c. per mancato accertamento del danno da demansionamento rivendicato, è inammissibile.

10.1. Ora, per principio consolidato in diritto si ritiene che il demansionamento sia potenzialmente idoneo a pregiudicare beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla salute, atteso che, nella disciplina del rapporto di lavoro, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale e la configurabilità di un danno non patrimoniale risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sacrifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti; ancora si reputa che particolare rilievo assumano, a questo proposito, la dignità personale del lavoratore quale diritto inviolabile, a norma degli artt. 2, 4 e 32 Cost.; sicchè, la lesione di tale diritto, rappresentata dai pregiudizi alla professionalità da dequalificazione che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore nella sua evoluzione all'interno della formazione sociale costituita dall'impresa, ha attitudine a generare danni a contenuto non patrimoniale, per la sua idoneità ad alterare la normalità delle relazioni del lavoratore con il contesto aziendale in cui opera, del cittadino con la società in cui vive, dell'uomo con se stesso (Cass. 12 giugno 2015, n. 12253).

10.2. Chiarita l'astratta potenzialità lesiva dell'assegnazione a mansioni inferiori ad opera del datore di lavoro, si precisa, tuttavia, che la produzione di siffatti pregiudizi sia soltanto eventuale, non derivando automaticamente dall'inadempimento datoriale

RG 27670/2017

l'esistenza di un danno solo in ragione della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo: e che pertanto esso non sia ravvisabile *in re ipsa*, ma esiga una specifica allegazione dell'esistenza di un pregiudizio, sicché non sia sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (Cass. s.u. 24 marzo 2006, n. 6572; Cass. 30 settembre 2009, n. 20980; Cass. 26 gennaio 2015, n. 1327). Ora, ferma la dimostrazione del danno da demansionamento in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, ben può la prova essere anche acquisita per presunzioni, coerentemente risalendo, dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti attraverso un prudente apprezzamento, al fatto ignoto: ossia all'esistenza del danno, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (Cass. 10 aprile 2010, n. 8893; Cass. 19 settembre 2014, n. 19778). Ma ciò, s'intende, purchè sia stato oggetto di specifica allegazione dal lavoratore (Cass. 23 settembre 2016, n. 18717; Cass. 18 gennaio 2017, n. 1178).

10.3. Tuttavia, pur ribaditi i suenunciati principi di diritto, nel caso di specie, la Corte territoriale ha rilevato "con riferimento alle domande di risarcimento dei danni per demansionamento e per mobbing ... che il B non" abbia "dedotto in modo specifico alcunchè circa i danni (patrimoniali e non) che gli sarebbero derivati dal mobbing e demansionamento di cui sarebbe stato vittima" (così all'ultimo capoverso di pg. 7 della sentenza).

Ed in effetti, a fronte di un tanto netto accertamento negativo, il dirigente non ha documentato l'allegazione del danno, in particolare biologico, conseguente al demansionamento subito, prima ancora che in grado d'appello (richiamato ai p.ti da 8 a 21 e da 25 a 34, trascritti a gg. da 23 a 25 del ricorso e ancora dei p.ti da 37 a 39, a pg. 27 del ricorso), nel ricorso introduttivo del giudizio, a norma dell'art. 414, n. 4 c.p.c., in quanto fatto costitutivo della domanda risarcitoria dei danni da demansionamento e da *mobbing*, non offrendone una puntuale indicazione, né tanto meno una trascrizione.

RG 27670/2017

Sicchè, una tale lacuna rende il motivo generico, in violazione della prescrizione di specificità, a pena di inammissibilità, dell'art. 366, primo comma, n. 4 e n. 6 c.p.c., per inibizione a questa Corte della possibilità di un diretto esame al fine di procedere alla verifica di una tempestiva allegazione delle circostanze di fatto relative alla domanda risarcitoria oggetto di scrutinio (Cass. 16 marzo 2012, n. 4220; Cass. 9 aprile 2013, n. 8569; Cass. 19 agosto 2015, n. 16900).

11. L'inammissibilità del terzo motivo assorbe l'esame del quinto, relativo a violazione degli artt. 2103 c.c., 115, 132 c.p.c., per illegittimo demansionamento del lavoratore. Ed infatti, il difetto di allegazione e prova in ordine alla natura ed entità del danno subito produce il rigetto della domanda sulla base di detta carenza. Ed è riconosciuta al giudice la possibilità, in applicazione del principio della cd. "ragione più liquida", di invertire l'ordine delle questioni, in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio valorizzate dall'art. 111 Cost.: posto che l'accertamento di sussistenza dell'inadempimento, anche se logicamente preliminare, non potrebbe in ogni caso condurre ad un esito del giudizio favorevole per l'attore, qualora il giudice ritenga evidente un tale difetto di allegazione e prova (Cass. 19 agosto 2016, n. 17214).

12. Il quarto motivo, relativo a violazione degli artt. 115, 132 c.p.c. per erroneo assunto di difetto di allegazione del danno risarcibile da *mobbing*, è parimenti inammissibile.

12.1. Esso sconta il medesimo difetto di allegazione già verificato in riferimento al danno da demansionamento, oggetto del terzo motivo.

In ogni caso, gli elementi in proposito dedotti non soddisfano l'esigenza di allegazione (né tanto meno di prova) del requisito soggettivo (come accertato a pg. 8 della sentenza), che è elemento essenziale per la configurabilità del *mobbing* lavorativo, per cui occorre che, con l'elemento obiettivo integrato da una pluralità di comportamenti (di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio) del datore di lavoro, concorra quello soggettivo

RG 27670/2017

dell'intendimento persecutorio del datore medesimo (Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785; Cass. 3 marzo 2016, n. 4222; Cass. 21 maggio 2018, n. 12437).

13. Dalle superiori argomentazioni consegue allora il rigetto di entrambi i ricorsi, principale e incidentale e la compensazione tra le parti delle spese del giudizio.

P.Q.M.

La Corte

rigetta i ricorsi principale e incidentale; compensa tra le parti delle spese del giudizio.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1^{quater} del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale e della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale e il ricorso incidentale, a norma del comma 1 bis, dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma il 18 dicembre 2018

Il consigliere est.
(dott. Adriano Patti)

Il Presidente
(dott. Giuseppe Napolitano)

i. Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO

