



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI ROMA SEZIONE III LAVORO**

dr.ssa Anna Baroncini in data 15.3.2023 ha pronunciato la presente

**SENTENZA**

nella causa civile di 1° grado iscritta al n. 21937/2020 R.G. cont.

**TRA**

, elettivamente domiciliata in Roma, via Germanico n.172, presso lo studio degli avv. Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi che la rappresentano e difendono giusta procura in atti

**RICORRENTE**

**E**

, in persona del legale rappresentante "pro tempore", elettivamente domiciliata in Roma, via degli Scipioni n.252, presso lo studio dell'avv. Flavia Russo che la rappresenta e difende giusta procura generale in atti con l'avv. Vincenza Di Martino

**RESISTENTE**

OGGETTO: interposizione di mano d'opera e risarcimento del danno

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 29.7.2020 la ricorrente in epigrafe adiva il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo la fissazione dell'udienza di discussione nella causa così promossa avverso la , in persona del legale rappresentante "pro tempore", causa avente ad oggetto **l'accertamento e la declaratoria che l'utilizzazione delle energie lavorative di essa ricorrente da parte della convenuta è stata attuata in viola-**

zione del divieto di interposizione di mano d'opera e comunque con somministrazione irregolare ed in ogni caso in violazione della Legge 1369/1960 e/o del D. Lgs. 267/2003 e/o del Dlgs 81/2015; in ogni caso la condanna dell'azienda sanitaria convenuta al pagamento in suo favore della somma di euro 22.449,32 o della somma minore o maggiore ritenuta di giustizia, con vittoria delle spese di lite.

Deduceva la ricorrente a sostegno della pretesa azionata:

di avere lavorato presso la ASL quale formale dipendente della società ..... fin dal 2003;

di essere stata assegnata, nel tempo, presso diverse strutture della ASL e, in specie, dal 2005 al 2010 presso la U.O.C. Medicina Legale; dall'aprile del 2010 e fino al mese di agosto 2016, presso il Dipartimento di Cure Primarie e Socio Sanitarie, diretto dalla

..... dal mese di agosto 2016 al febbraio 2017 presso l'Ospedale Grassi; dal marzo 2017 al 2019 presso il Dipartimento di Prevenzione - Servizio vaccinale Telefonico Numero verde 800605040 ASL Roma 3 presso gli uffici di Via Vasco de Gama a Ostia; dal luglio 2019 presso l'Ambulatorio Veterinario in via Forni, quale addetta al pubblico, con funzioni amministrative di gestione della anagrafe canina; infine dal dicembre 2019 presso il Poliambulatorio di Via Paolini (sportello polifunzionale ASL);

di essere stata, per l'intera durata del rapporto e presso tutte le suddette strutture, assoggettata al potere gerarchico/direttivo/disciplinare esercitato dai dirigenti dei servizi e non della società Camus srl, formale datore di lavoro;

di essere stata preposta allo svolgimento dei medesimi compiti assegnati agli altri dipendenti della ASL e parimenti coinvolta nei corsi di formazione organizzati ed impartiti dalla ASL stessa unitamente ai predetti dipendenti ASL;

di avere impugnato l'illegittima interposizione di mano d'opera con lettera del 25.2.2020.

Ritualmente notificati ricorso e decreto di fissazione udienza, la ASL RM 3 si costituiva, eccependo l'inapplicabilità alla pubblica amministrazione della normativa succedutasi in materia di interposizione di mano d'opera e somministrazione irregolare, per espresso disposto delle leggi richiamate; eccependo la decadenza dall'azione ai sensi dell'art.32, comma 4, legge 183/2010 nonché contestando la fondatezza della pretesa e chiedendone il rigetto con vittoria delle spese di lite.

Espletata attività istruttoria con l'audizione dei testi

..... oltre alla documentazione versata in atti, all'odierna udienza, esaurita

la discussione, previo deposito di note conclusive autorizzate, il Giudice decideva come da dispositivo.

**La domanda è fondata e, pertanto, meritevole di accoglimento.**

Deve preliminarmente rigettarsi l'eccezione di decadenza sollevata dalla ricorrente sull'assunto che dalle proprie dimissioni del 23.12.2019 la avrebbe atteso sino al 4.3.2020 per l'impugnativa, ben oltre i sessanta previsti dalla legge.

L'art. 39 del DLgs 81/2015 prevede che il detto termine decadenziale "decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore" la data di decorrenza delle dimissioni e dunque di cessazione dell'utilizzazione - come emerge dallo stesso doc. 2 fascicolo Asl - è l'11.1.2020, non il 23.12.2019 che è solo la data della "trasmissione" in via telematica dell'atto.

Il termine decadenziale risulta quindi pienamente rispettato alla data del 4.3.2020, essendo decorsi solo 53 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

A ciò si aggiunga che a rilevare non è la data in cui l'impugnativa viene ricevuta ma quella in cui viene spedita, cioè il 26.2.2020 (cfr ricevuta postale doc. 24 allegato al ricorso).

Parimenti infondata risulta l'eccezione di inapplicabilità alle Pubbliche Amministrazioni - quali appunto le aziende sanitarie locali ai sensi dell'art.1 comma 2, DLgs 165/2001 - della normativa invocata a sostegno della pretesa, in specie la legge 1369 del 1960, abrogata dal DLgs 276/2003 e l'art.27 di quest'ultimo che espressamente ne escludeva l'applicazione e risulta a sua volta abrogato dall'art.38 del DLgs 81/2015.

In realtà l'eccezione muove da una prospettiva del tutto erranea.

La pretesa azionata dalla ricorrente trova fondamento nell'art.36 del DLgs 165/2001, comma 5, a mente del quale "in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave...".

**L'esclusione di applicabilità alle pubbliche amministrazioni dell'art.27 del DLgs 276/2002 contenuta nella norma stessa, fa evidente riferimento alla previsione, in caso di sommini-**

strazione irregolare, della costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

Ove tale esclusione non fosse stata prevista, lo stesso art.27 avrebbe determinato abrogazione tacita dell'art. 36 DLgs 165/2001, cosa che il legislatore non intendeva all'evidenza fare, dovendo salvaguardare il principio di rilevanza costituzionale per cui al lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della PA si accede per pubblico concorso.

L'art.27 richiamato ha disciplinato la maggior parte del rapporto di lavoro in esame e l'art.38 del DLgs 81/2015, ad esso succeduto "ratione temporis", non ha comunque in alcun modo legittimato la somministrazione, ove irregolare in qualsiasi sua forma, compreso il ricorso ad appalti illeciti.

Passando al merito della controversia, ritiene questo giudicante che le risultanze istruttorie abbiano suffragato gli assunti attorei in ordine alla illegittimità dell'appalto a cui la ricorrente è stata addetta e dunque alla sussistenza di una fattispecie di somministrazione irregolare.

A norma dell'art.29 del DLgs 276/2003 "... il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art.1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore del rischio d'impresa".

La convenuta, solo a seguito di ordine di questo giudicante ha depositato quattro contratti, di cui tre con ... , e l'ultimo con ... ).

Il primo di tali contratti risale al 29.11.2007 ma copre il periodo "1.9.2006 – 31.8.2009" (cfr. il quarto alinea della premessa a pag. 3) ed ha come oggetto "la fornitura di un servizio in out sourcing di Operatori di sportello ed infoline intercambiabili tra loro per il servizio integrato cui afferiscono i servizi di Scelta e Revoca del Medico, Esenzione, Invalidità Civile, CUP front e back office"; il secondo è del 29.3.2011 con "durata 36 mesi a partire dall'effettiva attivazione del servizio" ed ha come oggetto "la gestione in out sourcing dello Sportello Unico Integrato Aziendale facente parte del sistema Rupa Regionale e la Gestione in Outsourcing dei servizi amministrativi di supporto"; il terzo è del 6.4.2014 con "durata semestrale dal 1.01.2014 al 30.6.2014 con facoltà...di proroga tecnica" e ha come oggetto "la gestione dello sportello unico integrato...(che) afferisce alle seguenti

Aree.....Servizi Generali e Amministrativi”; l’ultimo è del 26.7.2018 e “avrà una durata di 24 mesi a partire dal 1/9/2018” che ha come oggetto “il servizio Cup”.

Orbene risulta documentalmente provata l’assenza di una copertura contrattuale del rapporto antecedente al 1.9.2006 o più correttamente al 29.11.2007, data del contratto che disciplina retroattivamente l’appalto.

Vero è che all’epoca non vi era un obbligo specifico di redazione in forma scritta degli appalti affidati dall’amministrazione, ma è innegabile che, in assenza della possibilità di verificare i termini contrattuali, risulti quanto meno problematico valutare la genuinità dell’originario appalto.

D’altronde, l’azienda sanitaria non ha contestato che il rapporto risalga al 2003, e tuttavia non ha provveduto a depositare alcun atto relativo alla regolamentazione dei rapporti precedente al 29.11.2017, limitandosi ad adempiere in modo formalistico all’ordine del giudice di produzione dei contratti di appalto.

Ciò premesso, dalle risultanze istruttorie, è emersa la non genuinità dell’appalto sicché deve concludersi che si verta in materia di appalto illecito e dunque, “ratione temporis” di somministrazione di manodopera da parte di società a ciò non autorizzata, in altri termini in ipotesi di intermediazione fittizia di mano d’opera.

Deve preliminarmente evidenziarsi la scarsa attendibilità soggettiva della teste

\_\_\_\_\_ , all’epoca Direttore del Dipartimento Cure Primarie e poi Direttore Sanitario della ASL resistente.

Peraltro la dirigente, citata come teste veniva alla prima comparizione ritenuta incapace di testimoniare in quanto Direttore Generale “ad interim” e compariva nuovamente dopo avere dimesso il suddetto incarico.

In ragione di tale ruolo dirigenziale la stessa, ai sensi dell’art.36 DLgs 165/2001, sarebbe gravata, in caso di condanna della ASL al risarcimento del danno, dal rischio di un possibile “regresso” dell’azienda nei suoi confronti, ciò che la rende tutt’altro che indifferente all’esito del presente giudizio.

La deposizione del teste \_\_\_\_\_ – Direttore del Dipartimento Prevenzione - d’altronde, muove dalla premessa che costui non ha mai avuto rapporti diretti con la ricorrente e questo ne condiziona in maniera determinante la rilevanza.

Peraltro lo stesso ha riconosciuto la sottoscrizione della caposala sul documento in cui sono indicati i turni di lavoro della \_\_\_\_\_ e al contempo degli infermieri dipendenti ASL, senza

poter avvalorare né smentire la tesi di parte resistente che si trattasse solo di un resoconto dell'attività della lavoratrice ai fini della fatturazione all'appaltatore e non della predisposizione di turni.

Tale ricostruzione risulta comunque scarsamente convincente, non ravvisandosi la ragione, al fine di liquidare all'appaltatore le relative spettanze, di indicare in unico documento non solo gli orari osservati dalla ricorrente ma anche quelli dei dipendenti ASL.

Per contro, le deposizioni dei testi [redacted] hanno pienamente confermato gli assunti attorei.

In specie il teste [redacted] riferiva di avere lavorato nella stanza a fianco della ricorrente a Medicina Legale dal 2005, quando era rientrato dal distacco presso l'Università Roma 3.

Riferiva che la [redacted] svolgeva le pratiche di invalidità civile e che era il [redacted] ad occuparsi dell'organizzazione del lavoro, dichiarando che "a volte saltuariamente venivano i referenti della [redacted] a parlare con i loro dipendenti per gli orari, ma ricevevano gli ordini dal [redacted], tanto che li avevo scambiati, intendo la ricorrente ed altri, per dipendenti della ASL. La ricorrente svolgeva questa attività di supporto al [redacted] e alla [redacted] e la svolgeva anche se il [redacted] o la [redacted] non c'erano. Il personale della ASL era insufficiente".

Il [redacted] - responsabile di posizione organizzativa presso la UOC Medicina Legale in pensione dal 2010, quindi indifferente e a conoscenza dei fatti - confermava integralmente le suddette circostanze, in ordine al proprio ruolo organizzativo del lavoro anche nei confronti della [redacted], nonché alla promiscuità di mansioni con i dipendenti ASL.

Aggiungeva altresì: "per potersi assentare la ricorrente chiedeva il permesso a me, anche se poi veniva formalizzato con la [redacted] e le ferie venivano organizzate da me coordinandole con i dipendenti ASL. Ero io a decidere se poteva o non poteva assentarsi, poi la [redacted] prendeva atto ed autorizzava dopo che avevo autorizzato io. Non mi risultano casi in cui la [redacted] si sia discostata dalle mie decisioni. La ricorrente mi chiedeva verbalmente se poteva assentarsi ed io dicevo sì o no verbalmente. Poi, la ricorrente parlava con la [redacted] cui riferiva che c'era stata l'autorizzazione da parte mia. Non mi risulta che la ricorrente abbia fruito di permessi o ferie che non fossero stati previamente da me autorizzati".

Ciò rende irrilevante, oltre che tardiva – in quanto allegata alle note conclusionali -la produzione della comunicazione alla ASL da parte di [redacted] del prospetto ferie dei lavoratori dell'appalto, che non si pone in contrasto con quanto dichiarato dal [redacted], il quale fa espresso riferimento alla propria preventiva autorizzazione ed alla successiva formalizzazione da

parte del datore di lavoro formale, cosa che risulta indispensabile ad attribuire almeno un'apparenza di genuinità all'appalto.

Il ..... ricordava anche che c'erano corsi di formazione e che ogni tanto i dipendenti ASL e Camus si assentavano per seguirli, ma non ricordava titoli e periodi, come d'altronde del tutto verosimile.

Il ..... era in grado di riferire anche in merito al periodo in cui la ricorrente era stata adde-  
detta alla Segreteria, in quanto, essendo divenuto delegato delle RSU nel 2007, aveva se-  
guito il trasferimento alla Segreteria della ..... e di due colleghi di ruolo.

Anche in tale contesto il teste confermava la promiscuità delle mansioni espletate dalla ri-  
corrente e dal personale in organico, in particolare riferendo che “la posizione della .....  
era la stessa dei dipendenti di ruolo ed anzi nella Segreteria era diventata un punto di rife-  
rimento, come ho personalmente verificato, prestando particolare attenzione in ragione  
dell'incarico sindacale”.

Il ..... aggiungeva anche: “come sindacato mandammo una nota al Presidente .....  
ed alla Direzione della ASL chiedendo l'internalizzazione perché di fatto (i lavoratori  
dell'appalto) svolgevano mansioni amministrative del personale di ruolo anche di VI livel-  
lo”.

Con riferimento al periodo di adibizione alla Segreteria, la teste ..... smentiva le dichiara-  
zioni del ..... evidenziando in sintesi di essersi rigorosamente attenuta allo schema  
dell'appalto, sia sotto il profilo dell'organizzazione di ferie e permessi, sia  
dell'organizzazione del lavoro.

Non può tuttavia che richiamarsi quanto già detto in ordine alla posizione di non indifferen-  
za della stessa per il rischio di essere tenuta a rimborsare all'azienda l'eventuale risarci-  
mento corrisposto, a fronte dell'indifferenza, sino a prova contraria, del teste .....

La Suprema Corte ha individuato in modo specifico gli indici sintomatici della non genuinità  
di un affidamento formalmente qualificato come “appalto”, ma in realtà dissimulante una  
somministrazione di personale, ravvisandoli nei seguenti elementi: a) la richiesta da parte  
del committente di un certo numero di ore di lavoro; b) l'inserimento stabile del personale  
dell'appaltatore nel ciclo produttivo del committente; c) l'identità dell'attività svolta dal per-  
sonale dell'appaltatore rispetto a quella svolta dai dipendenti del committente; d) la pro-  
prietà in capo al committente delle attrezzature necessarie per l'espletamento delle attività;

e) l'organizzazione da parte del committente dell'attività dei dipendenti dell'appaltatore (Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2017, n. 3178).

L'art. 29 DLgs n. 276/2003, prevede che "il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

Oggetto dell'appalto può essere, dunque, in base alla normativa vigente, qualsiasi opera o servizio sia pure appartenente al ciclo produttivo dell'impresa appaltante.

Gli appalti di servizi, a maggior ragione laddove in servizio debba essere esplicito attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e software in uso alla committenza, necessariamente si svolgono nell'ambito della struttura dell'appaltante, con il personale delle ditte appaltatrici a diretto contatto operativo con il personale del committente.

In tale contesto, stante la mancata fornitura di beni strumentali insita nella tipologia dell'appalto, assumono precipua rilevanza nella valutazione della sua genuinità la titolarità dell'organizzazione del lavoro che si manifesta nell'esercizio del potere gerarchico e nell'organizzazione del lavoro.

La Suprema Corte, con orientamento ormai consolidato, insegna che, sebbene la committenza sia libera di affidare in appalto tutte le attività suscettibili di fornire un autonomo risultato produttivo, il divieto posto dall'art.1 della legge 1369/60 opera in riferimento agli appalti endoaziendali - caratterizzati appunto dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività anche strettamente inerenti al ciclo produttivo del committente – allorché l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto, senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa (Cass. 9264/2008).

Nel caso di specie, la promiscuità delle mansioni con il personale di ruolo e la gestione di ferie e permessi da parte di preposti dell'azienda costituiscono indizi seri e concordanti della non genuinità degli appalti in questione e depongono in maniera conclusiva per la sussistenza di una somministrazione irregolare in quanto operata da soggetto a ciò non autorizzato.



In particolare dalla deposizione del teste delegato delle RSU emerge che l'Azienda resistente, ricorrendo agli "appalti" in questione, mirava sostanzialmente ad integrare il proprio personale interno, dimostratosi insufficiente, con altro personale esterno, in modo garantire il regolare svolgimento delle proprie attività d'ufficio.

Come statuito dal Consiglio di Stato, seppure in diverso contesto "un simile scenario sfugge alla logica tipica dell'appalto di servizi - ove l'appaltante affida all'appaltatore lo svolgimento di prestazioni connesse ad un preciso risultato, finalizzate alla realizzazione di un opus dotato di consistenza autonoma - e manifesta affinità, piuttosto, con lo schema tipico della "somministrazione di lavoro" caratterizzandosi per la ricerca di lavoratori da utilizzare per i generici scopi del committente, in chiave d'integrazione del personale in organico in quanto insufficiente a sopperire alle esigenze aziendali".

Passando alla domanda risarcitoria formulata da parte ricorrente in ragione della violazione di norme imperative, la norma dell'art.36 D.Lgs. 165/01, ove interpretata secondo i rigidi schemi del risarcimento del danno, precluderebbe nella maggior parte dei casi il riconoscimento di qualsiasi misura riparatoria in favore del lavoratore essendo pressoché impossibile dimostrare la sussistenza di un danno che sia conseguenza diretta ed immediata della suddetta violazione, atteso che, nel periodo in cui il rapporto si svolge, il rapporto, sia pure illegittimo, spiega i suoi effetti, consentendo al lavoratore di percepire la retribuzione per l'attività resa, ancorché in misura di norma inferiore a quella spettante.

Orbene, tale considerazione impone di ritenere che al risarcimento previsto dall'art.36 del D.Lgs 165/01 vada riconosciuta natura indennitaria sulla base della considerazione che esso risulta dovuto per effetto della mera violazione da parte dell'amministrazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, a prescindere dal reale prodursi di un danno.

D'altronde il legislatore prevede altre ipotesi nelle quali al lavoratore è riconosciuta un'indennità risarcitoria, con finalità non solo ripristinatoria, ma anche e soprattutto dissuasiva, quali l'art.8 della legge 604/66, che prevede appunto un'indennità risarcitoria da determinarsi tra un minimo ed un massimo prefissati, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti".

Nella stessa direzione si è orientato il legislatore con la previsione di cui all'art.32 comma 5 del collegato lavoro (legge 183/10) con il prevedere, per l'abuso di contratti di lavoro a

tempo determinato - seppure in aggiunta anziché in luogo della conversione - non più un risarcimento del danno quantificato secondo i comuni criteri civilistici, bensì un'indennità risarcitoria ossia un danno forfettizzato.

Ritiene questo giudicante che proprio tale norma risulti parametro maggiormente idoneo alla quantificazione equitativa del danno nel caso di specie, prevedendo un'indennità risarcitoria per l'ipotesi di illegittimità del termine, anche nel caso di pubbliche amministrazioni ove non possa per legge farsi luogo a conversione.

I suddetti principi sono stati affermati dalla sentenza delle Sezioni Unite n. 5072 del 2016 con riferimento all'abusiva reiterazione da parte della PA di contratti a tempo determinato ed a maggior ragione devono trovare applicazione per il regime del risarcimento del danno da riconoscere al lavoratore pubblico in caso di illegittima e/o abusiva reiterazione nel tempo di contratti di somministrazione di lavoro a termine, attesa l'estensibilità dell'interpretazione eurounitaria ad ogni tipo di rapporto di "lavoro flessibile" pubblico, caratterizzato da una illegittima o abusiva apposizione di un termine di durata e quindi anche alla somministrazione di lavoro a termine.

Atteso il cospicuo numero di anni di somministrazione irregolare della lavoratrice, pare equo parametrare il suddetto risarcimento alla misura massima di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base della retribuzione mensile pattuita in euro 1.055,80 ammonta ad euro 1.231,76, per un importo complessivo di euro 14.781,12.

Non pare infatti corretto farsi luogo ad una parametrizzazione del danno alla retribuzione prevista dal CCNL Comparto Sanità per il livello C profilo 3, come richiesto da parte ricorrente, non essendo stato puntualmente allegato, né tanto meno provato, l'esercizio da parte della ricorrente di mansioni riconducibili al suddetto inquadramento.

Il ricorso deve pertanto essere accolto come da dispositivo.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

**P.Q.M.**

Il giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

dichiara che l'utilizzazione delle energie lavorative della ricorrente da parte della convenuta è stata attuata in violazione del divieto di interposizione di mano d'opera e comunque con somministrazione irregolare;

condanna l'azienda sanitaria convenuta al pagamento in suo favore della somma di euro 14.781,12 a titolo di danno ai sensi dell'art.36 DLgs 165/2001.

Condanna la società convenuta alla refusione in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in euro 4.000,00 oltre accessori come per legge.

Roma, 15.3.2023

Il Giudice  
dott. Anna Baroncini