

Civile Sent. Sez. L Num. 31159 Anno 2018

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: AMENDOLA FABRIZIO

Data pubblicazione: 03/12/2018

SENTENZA

sul ricorso 17955-2017 proposto da:

S.R.L., in persona del
legale rappresentante pro tempore, domiciliata in
ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dagli
avvocati GIOVANNA CARAMIA, GERMANO DONDI, ANDREA
RONDO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

, domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR
presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI

CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato
STEFANO PILO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

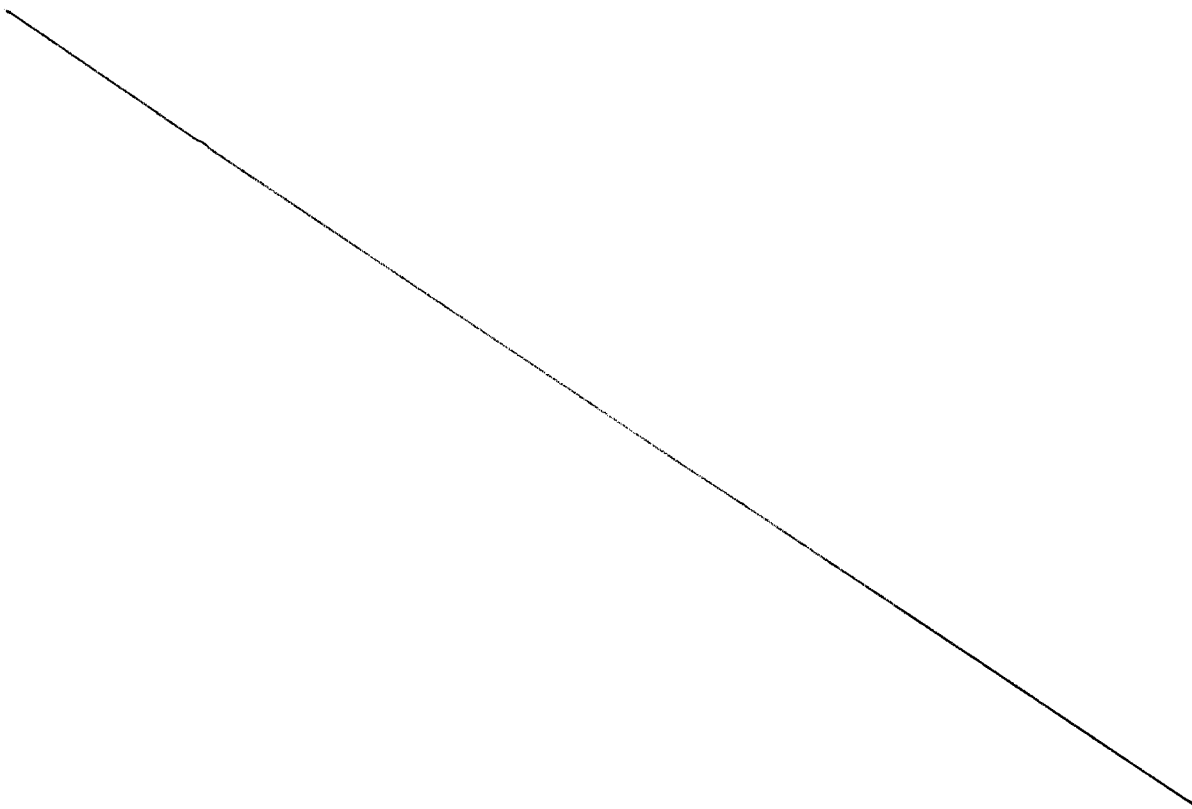
avverso la sentenza n. 23/2017 della CORTE D'APPELLO
DI CAGLIARI SEZ. DIST. DI SASSARI, depositata il
19/01/2017 R.G.N. 307/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 11/10/2018 dal Consigliere Dott. FABRIZIO
AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO che ha concluso
per accoglimento del primo motivo, assorbiti gli
altri;

udito l'Avvocato ANDREA RONDO;

udito l'Avvocato STEFANO PILO.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Cagliari – sez. dist. di Sassari, con sentenza pubblicata in data 19 gennaio 2017, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato il 13 giugno 2008 per mancato superamento della prova dalla [] Spa nei confronti di [], con condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento dell'indennità risarcitoria secondo il testo dell'art. 18 l. n. 300 del 1970 vigente all'epoca del recesso.

La Corte, interpretando il contratto individuale di lavoro - ove era contenuto il patto di prova - unitamente alla contrattazione collettiva di riferimento, ha ritenuto che l'esperimento avesse ad oggetto mansioni che non erano poi state oggetto della prova, in quanto il lavoratore era stato adibito a compiti diversi.

Ne ha tratto la conseguenza che il patto di prova deve "considerarsi violato per l'attribuzione di mansioni diverse da quelle che ne formano oggetto", per cui ha ritenuto "instaurato fra le parti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non soggetto alla temporanea libera recedibilità delle parti" e non giustificato il licenziamento intimato, con le conseguenze dettate dall'art. 18 S.d.L. *pro tempore* vigente.

2. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la [] SRL già [] Spa" con 3 motivi, cui ha resistito [] con controricorso.

Parte ricorrente ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Preliminarmente occorre esaminare l'eccezione di nullità della notificazione del ricorso per cassazione sollevata in controricorso dal [] in esso è stata dedotta "l'inesistenza della notificazione a mezzo della PEC", in quanto mancherebbe nella relazione di notificazione del ricorso la sottoscrizione digitale "del difensore che procede alla notificazione medesima".

L'eccezione non può trovare accoglimento.

fu

Invero questa Corte ha già avuto modo di affermare che l'irritualità della notificazione di un ricorso per cassazione a mezzo di posta elettronica certificata non ne comporta la nullità se la consegna telematica ha comunque prodotto il risultato della conoscenza dell'atto e determinato così il raggiungimento dello scopo legale dello stesso, in omaggio alla regola generale sancita dall'art. 156, comma 3, c.p.c.: ne deriva che è inammissibile l'eccezione con la quale si lamenti – come nella specie - esclusivamente detto vizio procedimentale, senza prospettare un concreto pregiudizio per l'esercizio del diritto di difesa (v. Cass. n. 3805 del 2018 in analogo caso in cui si è ritenuto sanato il vizio della notifica a mezzo PEC priva nella relata della sottoscrizione digitale del legale, non ritenendo la stessa radicalmente inesistente; *adde* Cass. n. 6518 del 2017 per la quale, in tema di notificazione del ricorso per cassazione a mezzo PEC, la mancanza nella relata della firma digitale dell'avvocato notificante non è causa d'inesistenza dell'atto).

2. Il primo motivo del ricorso della società denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 2096 c.c., nonché degli artt. 1362, 1365, 1218 e 2697 c.c."

Si sostiene che non risulterebbe chiaro, dal ragionamento della Corte di Appello, "il motivo per il quale il patto di prova per cui è causa ed il relativo recesso sarebbero illegittimi", ovvero se per un vizio genetico del patto, afferente la mancata specificazione delle mansioni che ne sono oggetto, oppure per un vizio funzionale concernente le concrete modalità di svolgimento dello stesso.

Quanto al primo profilo si sostiene la specificità del patto, anche per il riferimento alla contrattazione collettiva richiamata in esso, e, circa il secondo, si critica la sentenza impugnata per avere interpretato la clausola individuale come riferentesi a mansioni oggetto della prova poi non espletate dal . Infine si contesta quella parte della motivazione in cui la Corte territoriale avrebbe addossato al datore di lavoro l'onere di provare "l'affidamento delle mansioni richiamate dal 3^o profilo professionale Area Conduzione".

2.1. Il motivo è infondato.

In premessa occorre chiarire che la sentenza impugnata, contrariamente a quanto opina parte ricorrente, va letta nel senso che la Corte di Appello ha

am

ritenuto l'illegittimità del recesso nei confronti del lavoratore in prova non in virtù della nullità del patto di prova determinata da un difetto negoziale genetico di mancata specificità dei compiti sui quali effettuare l'esperimento quanto, piuttosto, in ragione delle modalità dell'esperimento in quanto attinenti mansioni che non erano indicate nel patto stesso.

Ciò si ricava, in particolare, da un duplice rilievo: la Corte territoriale accoglie un motivo di appello del con cui questi – secondo le parole della stessa sentenza impugnata – “si duole che il primo giudice abbia considerato validamente intimato il recesso per mancato superamento della prova, nonostante le mansioni concretamente svolte dal ricorrente fossero, da un lato, difformi da quelle indicate nel patto di prova, specificamente dettagliate nel contratto di lavoro, e, dall'altro, del tutto non confacenti lo stato del lavoratore disabile assunto a tempo pieno ed indeterminato”, aggiungendo in fatto che “mai ... gli sarebbero state affidate le mansioni di conduzione dei mezzi indicati nel contratto individuale motocarro/APE, per i quali neppure necessitava la patente, né altri compiti elencati nel patto di prova” (pag. 5); in secondo luogo la Corte sarda, chiamata a delibare le “conseguenze giuridiche del recesso” ritenuto illegittimo, fa riferimento alla “ipotesi di recesso per mancato superamento della prova in concreto svolta con affidamento di mansioni diverse da quelle del patto” e ne deduce che “laddove il patto di prova debba considerarsi violato per l'attribuzione di mansioni diverse da quelle che ne formano oggetto si deve, invero, ritenere instaurato fra le parti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non soggetto alla temporanea libera recedibilità delle parti” (pag. 12).

Pertanto esulano dalla effettiva *ratio decidendi* della pronuncia impugnata le questioni relative al grado di specificazione del patto di prova, avuto riguardo al rinvio alla contrattazione collettiva (su cui v. Cass. n. 14950 del 2000; Cass. n. 17045 del 2005; Cass. n. 9597 del 2017).

2.2. Ciò posto, rispetto al caso - di cui si controverte - di assegnazione di mansioni ritenute diverse da quelle oggetto della prova, occorre esaminare il quadro normativo di riferimento, come interpretato da questa Corte ancora di recente (v. Cass. n. 26679 del 2018).



Secondo l'art. 2096 c.c, in caso di "assunzione in prova", il datore di lavoro ed il prestatore "sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova" (comma 2); "durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità", salvo che la prova non sia stata stabilita per un tempo minimo necessario (comma 3); "compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva" (comma 4).

La disciplina è integrata dall'art. 10 della l. 15 luglio 1966, n. 604, che prevede l'applicabilità della normativa limitativa dei licenziamenti ai lavoratori in prova la cui assunzione sia divenuta definitiva e, comunque, decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i limiti del sindacato sul recesso datoriale la Corte costituzionale (sent. 22 dicembre 1980, n. 189) ha ritenuto infondata la questione di costituzionalità degli artt. 2096, co. 3, c.c. e 10, l. n. 604 del 1966, dirimendo i dubbi dei giudici *a quibus* che avevano ritenuto confliggente con i parametri costituzionali la mancanza dell'obbligo per l'imprenditore di motivare il licenziamento del lavoratore in periodo di prova, paventando che l'assoluta discrezionalità in tal modo garantita al datore di lavoro potesse dar luogo da parte sua a "comportamenti vessatori e lesivi della dignità del lavoratore".

La Corte costituzionale, evidenziato l'obbligo delle parti "a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova" (art. 2096, co. 2, c.c.), ne ha fatto discendere "un primo limite alla discrezionalità dell'imprenditore, nel senso che la legittimità del licenziamento da lui intimato durante il periodo di prova può efficacemente essere contestato dal lavoratore quando risulti che non è stata consentita, per la inadeguatezza della durata dell'esperimento o per altri motivi, quella verifica del suo comportamento e delle sue qualità professionali alle quali il patto di prova è preordinato".

In generale ha affermato che "la <discrezionalità> dell'imprenditore si esplica nella valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore, così che il lavoratore stesso il quale ritenga e sappia dimostrare il positivo superamento dell'esperimento nonché l'imputabilità del licenziamento ad un motivo illecito ben può eccepirne e dedurne la nullità in sede giurisdizionale".

Sum

Successivamente la stessa Corte, con sent. n. 541 del 2000, innanzi al sospetto del giudice *a quo* secondo cui il lavoratore in prova che non abbia a disposizione l'atto scritto nel quale vengono indicate le ragioni del recesso "si troverebbe in una situazione di minorata tutela, non potendo organizzare in modo valido la propria difesa in sede giurisdizionale" - ribadito che "il lavoratore in prova ingiustamente licenziato può ricorrere in sede giurisdizionale per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento" - ha affermato che "egli può ... allegare e provare l'eventuale sussistenza di ragioni del recesso estranee all'esito dell'esperimento; la maggiore o minore difficoltà di tale onere, a seconda delle varie circostanze, si risolve comunque in un problema di fatto che non assurge a violazione dell'art. 24 Cost."

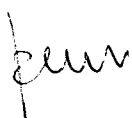
Con altre sentenze la Corte costituzionale (sentt. n. 255 del 1989 e n. 172 del 1996) è giunta poi a conseguenze ulteriori con riferimento a due speciali ipotesi di rapporto di lavoro in prova, in cui si sovrappongono peculiari ragioni di tutela del prestatore: quella dei soggetti, appartenenti a categorie protette, avviati per il collocamento obbligatorio, e quella della donna in gravidanza o puerperio.

Sinteticamente può dirsi che dalla giurisprudenza costituzionale emerge che nel periodo di prova non c'è un mero regime di libera recedibilità dal rapporto essendo comunque consentito, entro ben definiti limiti, un sindacato sulle ragioni del recesso che diventa più incisivo ove insorgano speciali ragioni di tutela del lavoratore.

2.3. La giurisprudenza di questa Corte si è orientata in coerenza con tali indicazioni, consolidando i seguenti principi.

Il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione diversamente da quel che accade nel licenziamento assoggettato alla legge n. 604 del 1966 (tra molte v. Cass. n. 21586 del 2008).

L'esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova che va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e



quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (Cass. n. 8934 del 2015; Cass. n. 17767 del 2009; Cass. n. 15960 del 2005).

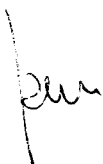
Pertanto non è configurabile un esito negativo della prova ed un valido recesso qualora le modalità dell'esperimento non risultino adeguate ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova.

Accade ciò, ad esempio, nel caso di esiguità del periodo in cui il lavoratore è sottoposto alla prova (Cass. n. 2228 del 1999; Cass. n. 2631 del 1996) o – per quanto qui specificamente rileva – allorché il prestatore espleti mansioni diverse da quelle per le quali era pattuita la prova (Cass. n. 10618 del 2015; Cass. n. 25301 del 2007; Cass. n. 15432 del 2001; Cass. n. 200 del 1986).

Parimenti invalido è il recesso qualora risulti il perseguimento di finalità illecite (per tutte, ancora Cass. n. 21586/2008 cit.). Al motivo illecito si affianca quello estraneo all'esperimento lavorativo, pure idoneo ad inficiare il recesso (v., diffusamente, Cass. n. 402 del 1998). Infine, ancora in conformità all'opinione della Corte costituzionale, può essere dimostrato il positivo superamento della prova (tra le altre: Cass. n. 9797 del 1996; Cass. n. 4669 del 1993; tuttavia secondo Cass. n. 1180 del 2017, essendo "la valutazione datoriale in ordine all'esito della prova ampiamente discrezionale", "la prova da parte del lavoratore dell'esito positivo dell'esperimento non è di per sé sufficiente ad invalidare il recesso, assumendo rilievo tale circostanza se ed in quanto manifesti che esso è stato determinato da motivi diversi").

In tutti questi casi, comunque, l'onere della prova grava integralmente sul lavoratore (tra molte: Cass. n. 21784 del 2009; Cass. n. 15654 del 2001; Cass. n. 7644 del 1998; da ultimo Cass. n. 22396 del 2018 e n. 26679/2018 cit.); esso può essere assolto anche attraverso presunzioni, che, però, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere "gravi, precise e concordanti" (Cass. n. 14753 del 2000).

2.4. Alla stregua delle osservazioni che precedono può essere disatteso il motivo di impugnazione in esame in quanto la Corte territoriale non ha commesso l'errore di diritto che le viene addebitato.



Essa infatti ha ritenuto l'illegittimità del recesso del lavoratore in prova in quanto questi era stato chiamato a svolgere mansioni non previste dal patto di prova ed è conforme alla giurisprudenza di legittimità innanzi citata che ciò costituisca modalità dell'esperimento che non risulti adeguata ad accertare la capacità lavorativa del prestatore, con conseguente violazione del patto.

Quanto all'interpretazione del contratto individuale, in relazione alla contrattazione collettiva, per individuare quali fossero le mansioni oggetto del patto di prova intercorso tra le parti, così come l'estraneità dei compiti concretamente svolti dal [] rispetto a quelli specificati nel patto, si tratta all'evidenza di accertamenti di fatto rispetto ai quali è preclusa ogni rivalutazione in sede di legittimità, tanto più nel vigore dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c. novellato (analogamente Cass. n. 29753 del 2017 per il rilievo che l'accertamento circa i contenuti del contratto di lavoro e l'apprezzamento circa la determinazione o la determinabilità delle mansioni oggetto del patto di prova non implica un giudizio di diritto ma un giudizio di fatto).

In ordine poi alla censura che la Corte di Appello avrebbe errato a ripartire l'onere della prova circa l'illegittimità del recesso del [], impropriamente addossandolo al datore di lavoro, occorre rilevare che la critica investe un'argomentazione della sentenza impugnata spesa *ad abundanti*, come reso palese dall'*incipit* "anche volendo" che introduce il periodo della motivazione a pag. 11 della sentenza, e che non travolge l'assunto fondato sul già acquisito accertamento probatorio dell'espletamento in fatto di mansioni diverse da quelle preventivamente indicate nella clausola di prova, sottratto al sindacato di legittimità (cfr. Cass. n. 23635 del 2010; Cass. n. 24591 del 2005; Cass. n. 7074 del 2006).

3. Con il secondo motivo si denuncia violazione dell'art. 2096 c.c. per avere la Corte d'Appello disposto l'applicazione dell'art. 18 S.d.L. in ragione dello svolgimento di mansioni, da parte del [], diverse da quelle pattuite come oggetto dell'esperimento. Si sostiene che l'assegnazione di mansioni semplicemente non coincidenti con quelle pattuite, e non radicalmente diverse,

plm

non potrebbe dare luogo all'applicazione della reintegra ma semplicemente alla prosecuzione della prova ovvero al risarcimento del danno.

La censura attinge le conseguenze derivanti dall'accertata violazione del patto di prova ed è fondata nei sensi espressi dalla motivazione che segue.

3.1. Occorre preliminarmente sottolineare nella delibazione del motivo che, nella specie, non si verte in una ipotesi di nullità genetica del patto accidentale contenuto nel contratto individuale di lavoro, come può essere il caso della mancata stipula del patto di prova per iscritto in epoca anteriore o almeno contestuale all'inizio del rapporto di lavoro (Cass. n. 25 del 1995; Cass. n. 5591 del 2001; Cass. n. 21758 del 2010) oppure il caso della mancata specificazione delle mansioni da espletarsi (per tutte Cass. n. 17045 del 2005, richiamata dalla Corte territoriale).

Siamo anche al di fuori dell'ipotesi del recesso dal patto di prova in caso di successione di contratti, con venir meno della causa apposta al secondo contratto e conseguente nullità dello stesso (Cass. n. 10440 del 2012; Cass. n. 15059 del 2015) o del recesso determinato da motivo illecito.

In tutti questi casi in cui il patto di prova non è validamente apposto la cessazione unilaterale del rapporto di lavoro per mancato superamento della prova è inidonea a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento e non si sottrae alla disciplina limitativa dei licenziamenti (Cass. n. 16214 del 2016; Cass. n. 17921 del 2016).

Si vuole dunque evidenziare la distinzione dell'ipotesi del licenziamento in caso di illegittima apposizione del patto di prova al contratto di lavoro dall'ipotesi del recesso intimato in regime di lavoro in prova per essere legittima la clausola recante il patto di prova: nel primo caso c'è la "conversione" (in senso atecnico) del rapporto in prova in rapporto ordinario (in realtà c'è la nullità parziale della clausola contenente il patto di prova, che non ridonda in nullità del contratto di lavoro) e trova applicazione, ricorrendo gli altri requisiti, il regime ordinario del licenziamento individuale (Cass. n. 14539 del 1999; Cass. n. 5811 del 1995); nel secondo caso (e solo in questo) c'è lo speciale regime del recesso in periodo di prova, frutto soprattutto di elaborazione giurisprudenziale, che per più versi si

pm

discosta dalla disciplina ordinaria del licenziamento individuale (per la distinzione v. Cass. n. 14950 del 2000, in motivazione).

3.2. Occorre dunque ribadire in questa sede quali siano le conseguenze derivanti non dal difetto genetico del patto di prova bensì dal vizio funzionale rappresentato, come nella specie, dalla non coincidenza delle mansioni espletate in concreto rispetto a quelle indicate nel patto di prova.

Orbene secondo una risalente, ma consolidata giurisprudenza, in applicazione dei principi civilistici di diritto comune, il lavoratore avrà esclusivamente diritto al ristoro del pregiudizio sofferto; pertanto una volta accertata l'illegittimità del recesso stesso consegue - anche laddove sussistano i requisiti numerici - che non si applicano la legge n. 604/66 o l'art. 18 legge n. 300/70, ma si ha unicamente la prosecuzione - ove possibile - della prova per il periodo di tempo mancante al termine prefissato oppure il risarcimento del danno, non comportando la dichiarazione di illegittimità del recesso nel periodo di prova che il rapporto di lavoro debba essere ormai considerato come stabilmente costituito (in termini Cass. n. 2228 del 1999; in precedenza v. *ex plurimis*: Cass. n. 233 del 1985, Cass. n. 1250 del 1985, Cass. n. 11934 del 1995; non prende invece specifica posizione sulla tutela applicabile, rispetto alla giurisprudenza citata che la precede, Cass. n. 15432 del 2001 la quale, dopo aver ritenuto "non ... sostenibile che qualsiasi difformità rispetto alle pattuizioni integri un inadempimento del patto di prova" enuclea l'ipotesi in cui, "per il rilievo quantitativo o qualitativo delle mansioni ulteriori" assegnate al dipendente, "risulti sostanzialmente mutato l'oggetto complessivo della prestazione lavorativa").

Le conclusioni cui è giunta la richiamata giurisprudenza discendono coerenti dalla considerazione che, in costanza di un valido patto di prova, la mancata corretta esecuzione del medesimo, svolgendo i suoi effetti sul piano dell'inadempimento senza generare una nullità non prevista, non determina automaticamente la "conversione" in un rapporto a tempo indeterminato bensì, come ogni altro inadempimento, la richiesta del creditore di esecuzione del patto - ove possibile - ovvero di risarcimento del danno; eventualmente la circostanza fattuale dell'adibizione a mansioni diverse da quelle previste dalla prova può costituire, unitamente ad altri elementi, il sintomo di una ragione della

plur

risoluzione estranea all'esperimento, ma in tal caso dovrà essere il lavoratore ad allegare e provare il motivo illecito ed avanzare la specifica domanda, senza che la stessa possa dirsi proposta per la mera denuncia di difformità delle mansioni svolte rispetto a quelle oggetto dell'esperimento.

Pertanto ha errato in diritto la Corte territoriale nel ritenere che detta accertata divergenza nell'esecuzione del patto valido abbia "instaurato fra le parti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non soggetto alla temporanea libera recedibilità delle parti", con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 S.d.L. al tempo vigente, per cui la sentenza impugnata deve essere sul punto cassata, demandando al giudice di rinvio di determinare le conseguenze della violazione del patto di prova da parte della società datrice di lavoro in coerenza con i principi innanzi esposti e tenendo conto di quanto devoluto in grado di appello.

4. Con il terzo mezzo si denuncia: "omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti in relazione all'art. 360 comma 1 n. 5 c.p.c., error in procedendo in relazione all'art. 360 n. 4 c.p.c. e violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c.".

Si deduce che, "in fase di appello, la società, al punto 5 della propria memoria difensiva (riprendendo quanto era stato ritualmente eccepito al punto 1 della memoria difensiva per la fase di primo grado) aveva eccepito (in subordine, per il caso di accoglimento del gravame) il proprio difetto di legittimazione passiva per ogni conseguenza patrimoniale successiva al 14 dicembre 2008 e per l'eventuale reintegrazione", epoca in cui la società convenuta in giudizio aveva ceduto "tutte le proprie attività (con l'annessa azienda ed il relativo personale) alla soc. [redacted] srl", destinataria dunque dell'eventuale ordine di reintegrazione.

Il motivo è assorbito a causa dell'accoglimento di quello che precede, atteso che la cassazione della sentenza impugnata rende ancora *sub iudice* le conseguenze, comunque diverse dalla reintegrazione, derivanti dalla violazione del patto di prova.



5. Conclusivamente il ricorso deve essere accolto limitatamente al secondo motivo, rigettato il primo ed assorbito il terzo, con cassazione della sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvio alla Corte indicata in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito, regolando anche le spese.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso, rigettato il primo ed assorbito il [] sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di Appello di Cagliari, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 11 ottobre 2018