

1308/12
22/02/12

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

Sent. N° 1398/12
R. G. N° 8099/10

Composta dai Sigg.ri Magistrati
Dott. TATARELLI Maurizio Presidente
Dott. MICCICHE' Loredana Consigliere
Dott. DELLE DONNE Maria Consigliere rel.

nella causa d'appello, avverso la sentenza del Tribunale di Viterbo emessa tra VESTITA CRISTINA e MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA il 10.6.10 .
iscritta al n. 8099 del ruolo generale dell'anno 2010 e posta in decisione all'udienza collegiale in data 22 Febbraio 2012

TRA

VESTITA CRISTINA, rappresentata e difesa - per procura in atti - dall'Avv. M.Pistilli, elettivamente domiciliata in Roma, Via Nazario Sauro n. 16 presso lo studio dell'Avv. Stefania Reho;

APPELLANTE

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA, in persona del Ministro pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato presso la quale è per legge domiciliato in Roma, Via dei Portoghesi 12;

APPELLATO

Oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Viterbo inter partes

CONCLUSIONI

come in atti

LA CORTE

udita la relazione della causa fatta dal Consigliere relatore dott. Maria Delle Donne ;

sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti;

letti ed esaminati gli atti e i documenti del processo, ha così deciso:

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 30.10.09 il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca propose opposizione avverso il decreto ingiuntivo emesso dal Tribunale di Viterbo e notificatogli a Vestita Cristina per l'importo di Euro 1.007,74 a titolo di differenze stipendiali nel periodo 2004/2009, oltre accessori e spese.

A fondamento della domanda monitoria la Vestita dedusse che essendo docente destinataria - nel suddetto periodo - di incarichi a tempo determinato, aveva percepito per ogni periodo una retribuzione commisurata allo stipendio tabellare iniziale dell'insegnante a tempo indeterminato di prima nomina, senza tener conto dell'anzianità maturata nel corso dei rispettivi contratti, che

durante questi periodi non aveva mai percepito gli scatti di anzianità e che, pertanto, aveva diritto all'equiparazione del trattamento stipendiale percepito durante il periodo di contratto a tempo determinato con quello degli insegnanti a tempo indeterminato, con le conseguenze economiche di cui ai conteggi che allegò.

Invocò, in particolare, quanto disposto dal diritto comunitario che impone il divieto di discriminazione tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato, normativa immediatamente applicabile anche al caso di specie con dovere da parte del giudice di disapplicare la normativa interna incompatibile.

Il Ministero nel proporre opposizione contestò la fondatezza della pretesa attrice attesa la peculiarità del rapporto a tempo determinato dei docenti precari rispetto a quelli a tempo indeterminato e l'esistenza di un diritto alla continuità didattica che imporrebbe l'assunzione di docenti precari i quali non sono soggetti a verifiche concorsuali. Proseguì evidenziando che l'accoglimento della pretesa dell'attrice avrebbe creato una disparità di trattamento per gli insegnanti di ruolo che sono stati assunti previo concorso e che hanno subito una riduzione dell'anzianità di servizio in base alle norme di legge applicate.

Il Tribunale di Viterbo, con sentenza pronunciata e depositata in data 10.6.10, accolse l'opposizione proposta dal Ministero, revocando il decreto ingiuntivo opposto, nulla disponendo per le spese stante la difesa ex art. 417 bis C.P.C. dell'ente pubblico.

Con atto depositato in Cancelleria in data 6.9.10 Vestita Cristina ha proposto appello avverso la detta sentenza, chiedendone l'integrale riforma e insistendo nell'originaria domanda.

Si è tempestivamente costituito il Ministero appellato, deducendo la legittimità dei contratti a termini stipulati dalla parte appellante e nulla replicando alle doglianze del gravame relativamente alle rivendicazioni economiche.

All'odierna udienza collegiale, esaurita la discussione orale, la causa è stata decisa con separato dispositivo di cui si è data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda di parte attrice - originariamente svolta in sede monitoria - va accolta siccome fondata con i limiti di seguito indicati.

L'attrice oggi appellante ha stipulato con parte appellata (originariamente opponente al decreto ingiuntivo notificatole) numerosi contratti a termine (cfr. attestazioni di servizio contenute nel fascicolo monitorio) operando per enti scolastici locali e la sua retribuzione, nonostante il ripetersi nel tempo dell'attività, è sempre rimasta al livello economico stipendiale iniziale alla luce della norma di legge di cui all'art. 526 decreto legislativo n. 297/94 che prevede che: "...al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo." e art. 47 del CCNL Comparto Scuola.

Limitazione non applicabile agli insegnanti di religione che invece hanno diritto al riconoscimento dell'intera anzianità di servizio ex art. 3 DPR n. 399/88.

Parte appellante, a fondamento dell'originaria domanda monitoria, ha invocato al fine di ottenere il riconoscimento del proprio diritto all'intera anzianità di servizio il principio di non discriminazione previsto dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (cfr. art. 4 punto I accordo quadro contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio del 28.6.99, 1999/70/Ce) secondo cui: "...per quanto riguarda le condizioni di impiego i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive..." nei termini di cui alla sentenza della Corte di Giustizia delle comunità Europee 13.09.07 C 307/05 (Alonso) caso nel quale si chiedeva la conformità al diritto comunitario della legge spagnola che impedisce l'attribuzione ad un lavoratore a tempo determinato degli scatti di

anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli dipendenti a tempo indeterminato (cfr. doc.9 parte attrice).

Il caso riguardava una lavoratrice che aveva prestato la sua attività per più di 12 anni come assistente amministrativa in vari ospedali del sistema sanitario pubblico, facendo parte, durante tale periodo, del personale di ruolo a tempo determinato. Successivamente venuta in possesso della qualità di dipendente statutaria a tempo indeterminato, aveva chiesto che le fossero riconosciuti scatti salariali relativi ai periodi anteriori in cui aveva prestato servizio in qualità di dipendente statutario a tempo determinato. Tali scatti salariali venivano accordati dopo tre anni di servizio effettivo ma, ai sensi del decreto 231-2000 sulle condizioni lavorative del personale del Servizio Vasco de Salud e della l. 16.12.2003 n° 55 sullo Statuto quadro del personale statutario dei servizi sanitari il cui menzionato decreto da attuazione nella Comunità Autonoma Spagnola dei Paesi Baschi, gli scatti erano riservati al personale che possedeva lo status di dipendente a tempo indeterminato. La lavoratrice non avendo ricevuto risposta ha adito il giudice del lavoro .

Il Servizio Sanitario Nazionale aveva rilevato che la ricorrente non aveva diritto agli scatti salariali poiché alla data della domanda non aveva lo status di dipendente a tempo indeterminato.

L'Avvocato generale concludeva nel senso che il principio di non discriminazione «per quanto riguarda le condizioni di impiego» dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato « esclude dal suo ambito di applicazione le condizioni economiche e qualsiasi tipo di retribuzione » (punti 22, 25 e 27).

Sentenza nella quale la Corte prendendo posizione sulla normativa comunitaria ha affermato che: "...tenuto conto dell'importanza del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che fanno parte dei principi generali del diritto comunitario, alle disposizioni previste dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro al fine di garantire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che un trattamento differenziato non si giustifichi per ragioni oggettive, dev'essere riconosciuta una portata generale in quanto costituiscono norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela. Di conseguenza la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito del rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro.." (cfr. punti 27 e 28 sentenza cit.).

La Corte quindi dopo aver ritenuto applicabile il principio a tutti i lavoratori a termine sia di ruolo che non di ruolo ha concluso nel senso che "...la nozione ragioni oggettive deve essere intesa nel senso che essa non giustifica una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che questa sia prevista da una norma interna generale ed astratta quale una legge o contratto collettivo. Tale nozione richiede al contrario che la disparità di trattamento in causa sia giustificata da elementi precisi e concreti che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi nel particolare contesto in cui s'inscrive ed in base ai criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria.....la clausola 4 punto 1 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato ed a tempo indeterminato giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale ed il datore di lavoro interessato..".

A fronte di ciò il Ministero appellato (opponente rispetto al provvedimento monitorio) non è stato in grado di provare l'esistenza di ragioni oggettive nel senso sopra interpretato atte a giustificare la disparità di trattamento lamentata, limitandosi il Ministero ad eccepire l'infondatezza della domanda alla luce della peculiarità del rapporto dei docenti supplenti (a tempo determinato) che è un rapporto di precariato e discontinuità utilizzato dalla pubblica amministrazione per garantire il



servizio istruzione al fronte della impossibilità di coprire il posto in modo stabile e continuativo trattandosi soddisfare esigenze del tutto straordinarie e transitorie.

Deve altresì aggiungersi - come già rilevato dalla giurisprudenza di merito per questioni analoghe - che la situazione non è stata modificata neppure di recente con il c.d. "decreto salva-precari" Il D.L. 25 settembre 2009, n. 134, introducendo disposizioni urgenti per garantire la continuità del servizio scolastico ed educativo per l'anno 2009 prevedeva al comma 1 dell'art. 1 reca una disposizione di carattere generale, con incidenza su tutto il personale a tempo determinato della scuola. La previsione integrava l'art. 4, L. 3 maggio 1999, n. 124, in materia di supplenze, aggiungendo il comma 14-bis, che stabilisce l'impossibilità di trasformare i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze (disciplinati dai commi 1, 2 e 3 dello stesso art. 4) in contratti a tempo indeterminato e, al contempo, esclude che i contratti a tempo determinato consentano di maturare scatti di anzianità. Trattandosi di un emolumento non previsto dai contratti collettivi del settore scuola, dalla lettura combinata del comma 3 dell'art. 2 e dell'art. 69, D.Lgs n. 165 del 2001, la previsione degli scatti biennali non avrebbe più dovuto trovare applicazione per gli insegnanti non di ruolo.

La relazione illustrativa del decreto legge spiega che tale previsione si è resa necessaria a seguito della sentenza della Corte di Giustizia di Lussemburgo del 13 settembre 2007 (causa C-307/05), che ha confermato il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo determinato, in applicazione dei principi contenuti nella Dir. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. La nota prot. n.15563 del 25 settembre 2008 della Direzione generale per il personale scolastico del Dipartimento per l'istruzione del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca rappresentava che, sulla base delle statuizioni della sentenza della Corte di giustizia "(...) si deduce pertanto che, in materia di anzianità di servizio utile all'attribuzione di aumenti retributivi, una eventuale disparità di trattamento tra lavoratori assunti a tempo determinato ed a tempo indeterminato si può giustificare solo in presenza di ragioni obiettive, e quindi solo se sussistono valide motivazioni direttamente legate alla natura del rapporto di lavoro precario ed alle ragioni per cui di volta in volta si rende necessario fare ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato.". La relazione illustrativa del D.L. n. 134 del 2009 spiega che il regime specifico delle supplenze nel mondo della scuola è caratterizzato da una disciplina separata e speciale rispetto a quella generale dei contratti a tempo determinato, atteso che i periodi di supplenza riguardano distinti contratti di lavoro e, per questa ragione, il trattamento economico dei supplenti deve essere riferito, per ciascun periodo di supplenza, allo stipendio iniziale del docente in ruolo, non potendosi configurare per il personale non di ruolo alcuna progressione di carriera.....".

Va quindi affermato - essendo pacifico tra le parti - che il principio di non discriminazione fa parte dei principi generali dell'ordinamento e del diritto comunitario (cfr. sentenza Alonso citata e art. 136 Trattato CE) e come osservato dalla dottrina qualsiasi giudice nazionale, in forza del primato del diritto della UE, ha l'obbligo di applicare integralmente il diritto dell'Unione europea e tutelare i diritti che questo conferisce ai singoli, disapplicando le disposizioni eventualmente contrastanti della legge interna sia anteriore che successiva alla norma dell'Unione senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento Costituzionale.

Anche nella sentenza 19.1.10, Kukukdeveci , C-555/07 la Corte ricorda che "...è compito del giudice nazionale investito di una controversia in cui è messo in discussione il principio di non discriminazione in base all'età quale espresso concretamente nella direttiva 2000/78 , assicurare nell'ambito delle sue competenze la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento garantendone la piena efficacia e disapplicando ove necessario, ogni contraria disposizione di legge nazionale..".

Ne consegue che l'attuazione della direttiva da parte dello Stato Italiano nel caso di specie, è del tutto indifferente trattandosi di principio generale, immanente al diritto comunitario.

Deve – peraltro - ritenersi pacifico che l'accordo trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE (attuata nell'ordinamento interno con il D. Lgs. 368/2001, il cui art. 6 dispone in relazione al principio di non discriminazione) trovi applicazione per tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla natura privata o pubblica del datore di lavoro (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., punti 54-57; 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, punti 40-43; causa C-180/04, Vassallo, punti 32-35, nonché Del Cerro Alonso, punto 25).

Questa Corte, allora, non può che ribadire quanto segue: il principio di parità di trattamento e non discriminazione, previsto quale obiettivo dell'Accordo alla clausola 1 ed espressamente sancito nella clausola 4, costituisca principio generale del diritto comunitario, avente portata generale in quanto norma sociale dell'Unione di particolare importanza che stabilisce prescrizioni minime di tutela non suscettibili di interpretazione restrittiva (sent. Del Cerro Alonso cit.).

Il contenuto incondizionato e sufficientemente preciso della clausola 4, comportante l'efficacia diretta della disposizione comunitaria, è tale da legittimare i singoli ad invocarne l'applicazione nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale; questi, qualora non sia possibile interpretare la normativa nazionale in modo conforme alle prescrizioni della clausola, è tenuto ad applicare integralmente la disposizione comunitaria, eventualmente disapplicando le disposizioni nazionali difformi (cfr., per l'affermazione del principio nel contrasto tra norma interna e norma comunitaria con effetto diretto, tra altre Corte Cost. 125/2009 e le sentenze della Corte di Giustizia: sent. Pfeiffer 5 ottobre 2004 cause riunite C-397-01 C-403-01, sent. Impact 22 aprile 2010, causa C-486/08, sent. Fuu 14 ottobre 2010, causa C-243/09).

Nella specie, al fine di sindacare la conformità della normativa nazionale con le statuizioni della clausola 4, è necessario pertanto verificare se ricorrono le ragioni oggettive idonee a giustificare, ai sensi della medesima clausola, il differente trattamento retributivo dei lavoratori della scuola non di ruolo e, in caso negativo, disapplicare la normativa nazionale che disciplina in maniera deteriore tale trattamento.

Sul punto la Corte nuovamente rileva che tali "ragioni oggettive" non possono essere costituite dal fatto che la differenza di trattamento sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57).

Inoltre, come recentemente ribadito dalla Corte di Giustizia nella sentenza 22.12.2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Gavieiro e Iglesias – riguardante una fattispecie del tutto analoga, pur se nell'ordinamento spagnolo, di progressione stipendiale del dipendente a tempo determinato non di ruolo - la nozione di ragioni oggettive *"richiede che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58). Detti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., per quanto riguarda la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, sentenza Del Cerro Alonso, cit., punti 53 e 58; per quanto riguarda la nozione di «ragioni oggettive» di cui alla clausola 5, punto 1, lett. a), del medesimo accordo quadro, sentenza Adeneler e a., cit., punti 69 e 70, nonché ordinanza 24 aprile 2009, causa C-519/08, Koukou, punto 45)".*

Il Ministero convenuto ha sostenuto - ma solo nel primo grado di giudizio - che tali ragioni oggettive andrebbero rinvenute nel diverso sistema di selezione e reclutamento del personale nonché nel conseguente differente bagaglio professionale e livello qualitativo dei lavoratori con contratto a tempo determinato.

La prospettazione - peraltro non ripetuta in questo grado atteso che, come già sopra rilevato, la memoria difensiva del Ministero riguarda la legittimità dei contratti a termine (e della loro

successione), questione estranea a questo giudizio, sicchè la detta difesa risulta del tutto inconferente – non è condivisibile per le seguenti ragioni.

L'Amministrazione non contesta che il personale assunto con contratto a tempo determinato svolga le medesime mansioni ed assuma gli stessi obblighi e responsabilità del corrispondente personale di ruolo.

A fronte di tale completa assimilazione, l'unico elemento differenziale, il sistema di reclutamento, attiene ad una condizione esterna al contenuto delle prestazioni e alla natura delle funzioni espletate dal personale supplente, prestazioni e funzioni del tutto equivalenti e comparabili a quelle del personale di ruolo.

Il procedimento di individuazione dei destinatari degli incarichi di supplenza, attingendo da graduatorie formate anche in base a soli titoli, non è tale da riverberarsi in alcun modo sulle caratteristiche e sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nonché sui connotati di professionalità derivanti dall'anzianità maturata, cui si commisura il complessivo trattamento retributivo del personale di ruolo.

Del resto non è controverso che l'immissione in ruolo avvenga sulla base anche della pregressa attività lavorativa pre-ruolo prestata in forza di contratti a termine e che dell'anzianità connessa a tale attività si tiene conto ai fini della ricostruzione postuma della carriera operata al momento dell'immissione.

Non vi è pertanto alcuna giustificazione obiettiva per escludere la valorizzazione attuale dell'esperienza professionale acquisita nel corso dell'attività prestata con contratto a tempo determinato, sterilizzandola in funzione di una valorizzazione postuma e solo eventuale, differita alla futura immissione in ruolo.

Come già affermato in vicenda similare dalla Corte di Appello di Torino n. 45/12 non sono condivisibili le concise considerazioni svolte dal giudice di prime cure sulla sussistenza di ragioni oggettive per giustificare la disparità di trattamento, sulla base dei principi riaffermati dalla Corte di Giustizia con riguardo alla clausola 4 punto 1 dell'Accordo Quadro trasfuso nella direttiva 1999/70 CE, segnatamente sulla rilevanza della qualificazione "di ruolo" o meno, di un dato rapporto di impiego, in base all'ordinamento interno, nonché sulla non necessità che tale disparità trovi giustificazione in elementi precisi e concreti idonei ad individuare, nell'ambito di un dato rapporto di lavoro, per il particolare contesto in cui si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, in cosa le predette ragioni oggettive consistano, al fine di verificare se la disparità risponda ad una reale necessità per conseguire l'obiettivo perseguito dal legislatore nazionale (Corte di Giustizia CE 23.4.2009 nei procedimenti riuniti C 378/07 e 380/07 e 22.4.2010 nel procedimento C486).

Nel caso di specie non è infatti dato ravvisare ragioni attinenti alla natura delle prestazioni, che presentano omogeneità e identità di contenuti, sia per i docenti di ruolo, sia per i docenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, come si ricava agevolmente dalla lettura degli artt. 24 e 25 CCNL 2002 - 2005, che richiamano i contratti collettivi precedenti, e 26 CCNL 2006 - 2009, sulla "funzione docente" e sul "profilo professionale docente", riferiti sia al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia a quello a tempo determinato. (v. anche Corte Appello Torino n. 111/12) *ma anche Corte Appello Genova N° 43/11*

In assenza - allora - di ragioni oggettive di deroga al principio di non discriminazione, sussiste il diritto della ricorrente oggi appellante alla progressione professionale retributiva, negli stessi termini previsti per il personale di ruolo e, quindi, l'appello va accolto.

La sentenza di primo grado va riformata e il Ministero appellato va condannato al pagamento, in favore della lavoratrice, della somma di Euro 1.007,74 per sorte, secondo i conteggi elaborati in sede monitoria sulla base delle tabelle contrattuali e mai puntualmente contestati dal ministero appellato.

Quanto, invece, agli accessori, si tratta esclusivamente degli interessi legali – ex art. 22 comma 34 L. 724/ 94 - con decorrenza dalla maturazione delle differenze stipendiali che, secondo gli stessi conteggi dell'appellante, è fissata alla data di settembre 2007.

Le spese del doppio grado seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, tenendo conto anche della fase monitoria, da distrarsi.

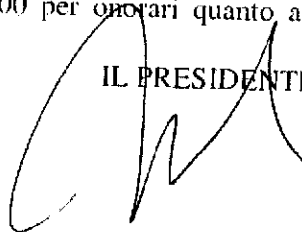
P.Q.M.

La Corte, in riforma della sentenza impugnata; dichiara il diritto della parte appellante alla progressione retributiva professionale concessa ai lavoratori assunti a tempo indeterminato; condanna il Ministero appellato al pagamento della somma di Euro 1.007,74 a titolo di differenze stipendiali per il periodo decorrente dal settembre 2007 e fino al 31.12.09, oltre gli accessori dalla maturazione delle dette differenze fino al soddisfo; condanna parte appellata alla rifusione delle spese del doppio grado, che si liquidano in Euro 1.400,00 di cui Euro 600,00 per onorari quanto al primo grado ed in Euro 1.700,00 di cui Euro 950,00 per onorari quanto al secondo grado, da distrarsi.

Roma, 22 Febbraio 2012
Il consigliere estensore



IL PRESIDENTE



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
D.ssa Daniela Testa

