



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI IMPERIA  
IN PERSONA DEL GIUDICE UNICO

Dott.ssa Francesca Siccardi

Nella controversia di lavoro N. 661/2014, avente per oggetto: pagamento somme.

Promossa da:

MISSIS

A handwritten signature, possibly of the judge, located in the bottom right corner of the page.

OMISSIS

Tutti elettivamente domiciliati in Imperia, Via XX Settembre 35/18, presso lo Studio dell'Avv. M. P. Airenti, rappresentati e difesi, congiuntamente e disgiuntamente, dagli Avv. M. Gammarota e M. Dellepiane, come da mandato in calce al ricorso

OMISSIS

Tutti elettivamente domiciliati in Torino, Via A. Avogadro 26, presso lo Studio dell'Avv. W. Giacardi, dalla stesso rappresentati e difesi, come da costituzione di nuovo difensore del 18.3.2016

**RICORRENTI**

**CONTRO**

**RIVIERA TRASPORTI S.P.A.**, in persona del Presidente e legale rappresentante *pro tempore*, corrente in Imperia ed ivi elettivamente domiciliato in Via Belgrano 42, presso lo studio dell'Avv. C. Cerciello, che, unitamente e disgiuntamente, agli Avv. M. Malena e A. Loiacono, la rappresenta e difende come da delega a margine della memoria di costituzione

**RESISTENTE**

**CONCLUSIONI PER I RICORRENTI:** si chiede, in via principale, previa declaratoria di invalidità/illegittimità/inefficacia della disdetta unilaterale del 16.5.14 e 4.8.14 di RT S.P.A., di dichiarare la natura retributiva e/o contrattuale e/o stabile delle indennità e/o aumenti mensili e/o premi e/o elargizioni ovvero ritenerne l'intangibilità in quanto diritti già maturati ed acquisiti al patrimonio dei ricorrenti dall'1.1.2003 e dichiarare il diritto dei lavoratori ad ottenerne il ripristino con efficacia dalla intervenuta disdetta o, in subordine, al risarcimento del danno, con condanna della resistente all'adempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte con gli accordi disdettati o al risarcimento del danno; in subordine, dichiarare che, in forza della disdetta datoriale per cui è causa,

*SA*

la retribuzione versata ai ricorrenti è sproporzionata ed inadeguata alla quantità/qualità del lavoro reso e, per l'effetto, dichiarare il diritto dei ricorrenti a una retribuzione adeguata, anche ex art. 36 Cost., ai parametri legali e della contrattazione integrativa, alla prassi e agli usi aziendali o secondo equità; in ulteriore subordine, dichiarare l'illegittimità del recesso aziendale e conseguentemente dichiarare il diritto dei ricorrenti al trattamento retributivo loro corrisposto ante recesso, a fare data dalla disdetta del 4.8.2014 con particolare riferimento alle voci di aumenti mensili, indennità agente unico, indennità di presenza, indennità di vendita biglietti a bordo, indennità giornaliera, indennità di turno e/o premi e/o altre elargizioni, con condanna della resistente alla relativa corresponsione; in ulteriore subordine, dichiarare l'inefficacia della disdetta per cui è causa con riferimento alle prestazioni successivamente rese sino alla presentazione del ricorso e dichiarare il diritto dei lavoratori al pagamento dei corrispettivi già precedentemente fissati o di quelli minori/maggiori meglio visti o, in subordine, ad ottenere il risarcimento danni in pari misura, con condanna della resistente alla corresponsione, eventualmente, quanto ai danni, da determinarsi in altro giudizio. Con vittoria di spese.

CONCLUSIONI PER PARTE RESISTENTE: si chiede il rigetto integrale del ricorso, con vittoria di spese.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 24.10.2014 i ricorrenti di cui in epigrafe, tutti dipendenti di RIVIERA TRASPORTI S.P.A. (di seguito, semplicemente RT) quali Agenti Unici, eccezion fatta per *OMISSIS* operatore tecnico, hanno dedotto che la RT ha dapprima comunicato, con missiva del 16.5.2014, alle OO.SS. la propria volontà di recedere da tutte le prassi e gli accordi sindacali aziendali con effetto dal 16.6.2014 e che, successivamente, il 4.8.2014 ha formalizzato alle stesse OO.SS. la disdetta in via unilaterale dalla contrattazione aziendale, precisandone la decorrenza da pari data.

Tali numerosi accordi economici, unilateralmente disdettati, erano stati tutti conclusi in epoca risalente (a partire dal 1983), avevano vigenza generalizzata per tutti i dipendenti, erano indipendenti dall'andamento economico dell'azienda e mai erano stati sottoposti a modifica o rinegoziazione, avendo, quindi, comportato per circa trent'anni, la



corresponsione ai lavoratori, oltre alla paga base, tutta una serie di voci retributive aggiuntive (indennità di agente unico, indennità di presenza, indennità di vendita di biglietti a bordo, aumento mensile ecc...), sulle quali, peraltro, venivano versati contributi e oneri previdenziali – fiscali e che erano erogate senza alcun collegamento a condizioni particolari, bensì sulla scorta del mero svolgimento dell'attività lavorativa contrattualmente pattuita.

Quale conseguenza della disdetta, tutti tali emolumenti a partire dal mese di agosto 2014 non erano stati più corrisposti ai ricorrenti, ragione che li aveva indotti ad agire giudizialmente per fare accertare e dichiarare l'illegittimità della decisione datoriale, con le conclusioni di cui in epigrafe.

Si è tempestivamente costituita in giudizio RIVIERA TRASPORTI S.P.A., contestando integralmente e diffusamente ogni avversa pretesa, concludendo per il rigetto del ricorso.

Si dà atto che al verbale del 14.4.2016 è stata dichiarata l'estinzione parziale della controversia con riferimento alle posizioni di

OMISSIS

Si dà, inoltre, atto, che alla successiva udienza del 28.6.2017 sono state versate in atti copie di verbali di conciliazione in sede sindacale con riferimento alle posizioni di

OMISSIS

dichiarandosi, per tali rispettive posizioni, la cessazione della materia del contendere.

Si precisa, pertanto, che il procedimento è proseguito solamente tra la resistente e i seguenti ricorrenti

OMISSIS

SP

OMISSIS

Alla luce della trattazione e dell'istruttoria documentale svolta, ritenuto superfluo il ricorso alla prova orale, licenziata CTU dal precedente assegnatario del fascicolo, il ricorso è risultato fondato e va pertanto accolto, per le ragioni che seguono e con le conseguenze di cui al dispositivo.

È infondata l'eccezione preliminare della resistente, volta a sostenere l'improcedibilità dell'azione giudiziaria per omessa presentazione di reclamo gerarchico, sulla base del richiamo dell'art. 10 R.D. 148/1931, oggi abrogato, ma vigente all'epoca dei fatti di cui si discute.

Tale norma, che al comma 2 afferma "*l'agente che intenda adire l'autorità giudiziaria contro un provvedimento dell'azienda che lo riguarda deve, anzitutto, proporre il reclamo in via gerarchica, presentandolo, entro quindici giorni dalla data di comunicazione del provvedimento, al superiore immediato che è tenuto a rilasciarne ricevuta. L'omissione del reclamo nel termine suddetto importa l'improponibilità dell'azione giudiziaria*", è stata infatti dichiarata incostituzionale dalla Consulta con la sentenza n. 57 del 1972 limitatamente alla parte in cui dispone l'improponibilità dell'azione giudiziaria in caso di mancata o tardiva presentazione del

SP

reclamo gerarchico per le controversie di lavoro aventi ad oggetto competenze arretrate o prestazioni di natura esclusivamente patrimoniale, come nel caso che ci occupa.

Inoltre, la medesima previsione è stata, poi, nuovamente falciata dalla Consulta con la pronuncia n. 93 del 1979, che, oltre ad aver dichiarato l'illegittimità della parte in cui si prevede la "improponibilità" anziché la "improcedibilità", laddove si controverta di questioni inerenti la qualifica, ha altresì esteso la declaratoria di illegittimità anche alle altre controversie aventi ad oggetto l'accertamento di ogni altro diritto non esclusivamente patrimoniale.

Venendo al merito, si rileva, in primo luogo, come la disdetta agli accordi collettivi aziendali di cui si discute sia sussumibile, sul piano giuridico, in un recesso unilaterale, da parte del datore di lavoro, da una serie di accordi con la controparte sindacale intervenuti uno il 29.11.1983, uno il 1.7.1986 – 31.12.1989, uno il 10.6.1992, uno il 20.12.1994, uno il 6.3.1995, nonché numerosi altri accordi richiamati dai ricorrenti (cfr. prod. 7, 8, 10, 11, 12). La maggior parte di tali accordi è antecedente – e quindi era già vigente – al momento della stipula dei contratti individuali di lavoro (cfr. prod. 2 allegata al ricorso) e, comunque, è stata richiamata nel corpo degli stessi.

Il recesso unilaterale trova disciplina da parte del legislatore nell'art. 1373 del codice civile, a mente del quale *"Se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione. Nei contratti a esecuzione continuata o periodica, tale facoltà può essere esercitata anche successivamente, ma il recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione. Qualora sia stata stipulata la prestazione di un corrispettivo per il recesso, questo ha effetto quando la prestazione è eseguita. È salvo in ogni caso il patto contrario"*.

Da tale norma si ricava, quindi, che la facoltà di recesso può essere esercitata solo laddove sia specificamente attribuita ad una parte, in ragione della vincolatività dell'accordo sancita dall'art. 1372 c.c. (cfr. *"il contratto ha forza di legge tra le parti"*), che sancisce come il vincolo *"non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge"*.

Posto che, nel caso di specie, la RT ha proceduto unilateralmente a sciogliersi dal vincolo precedentemente assunto in assenza di una previsione all'interno degli stessi



accordi disdettati e, altresì, in assenza di previsioni legali, occorre verificare se tale condotta sia legittimata, eventualmente, da altre situazioni fattuali o giuridicamente rilevanti.

Dall'esame complessivo dei fatti e delle circostanze emerse in causa, vagliate anche alla luce del principio di buona fede, che, come noto, deve improntare il contegno delle parti nell'esecuzione del contratto (cfr. art. 1375 c.c.), tenuto altresì conto della circostanza che tutti i ricorrenti, sia prima sia dopo l'intervenuta disdetta, hanno continuato a svolgere le medesime mansioni, con identiche modalità esecutive, si osserva quanto segue.

Pur essendo vero che la RT ha fatto precedere la comunicazione di recesso dalla contrattazione di secondo livello da una serie di trattative con le OO.SS. atte alla razionalizzazione generale delle spese e volte a un riequilibrio economico, che, a suo avviso, attesterebbe un comportamento conforme a buona fede, non si può tacere il fatto che i lavoratori interessati dalla disdetta, che per anni hanno programmato le proprie esigenze di vita facendo affidamento sugli emolumenti da sempre percepiti in via continuativa, si sono così trovati in una difficile situazione, essendosi visti decurtare rilevanti somme dalle buste paga, ridotte in media per 300,00 euro mensili netti (con picchi, per taluni di essi, sino ad euro 400,00).

E' evidente come tale situazione, per soggetti che percepiscono in media stipendi tra i 1.200,00 e i 1.300,00 euro netti mensili, sia di non poco conto, considerato, poi, il fatto che, all'atto dell'assunzione e nel corso della vita lavorativa essi hanno optato per l'instaurazione del rapporto e per la sua prosecuzione proprio in considerazione della retribuzione corrisposta e contrattualmente pattuita con il datore di lavoro.

La RT, infatti, siglando gli accordi poi unilateralmente disdettati ha ritenuto – e cristallizzato nel testo contrattuale aziendale – che il giusto corrispettivo per l'attività svolta dai dipendenti fosse proprio quella derivante non solo dalla paga base, bensì anche dagli emolumenti aggiuntivi riconosciuti agli stessi per le concrete mansioni espletate, non agganciando né collegando in alcun modo tali riconoscimenti a eventuali andamenti aziendali, bensì solo all'oggettivo espletamento delle mansioni dedotte in contratto.



Anche le risultanze della CTU licenziata convergono nel senso che “*le anzidette modalità lavorative non risultano aver subito modifiche di rilievo successivamente alla disdetta degli accordi aziendali*”, tenuto altresì conto del fatto che “*successivamente alla citata disdetta, l’orario lavorativo dei ricorrenti è passato da 36 a 39 ore settimanali, restando invariata la corrispondente retribuzione*” (cfr. pagine 12 e 13 della relazione in atti).

Posto quindi che, nel corso degli anni, non vi è stato alcun mutamento dell’attività concretamente svolta dai ricorrenti per l’azienda, non si ravvisa ragione per operare una decurtazione - come detto, rilevante - alla retribuzione erogata.

Ciò, tanto più tenendo a mente che il contratto di lavoro subordinato si caratterizza per la corrispettività delle prestazioni: se pattiziamente è stato ritenuto congruo ed equo, anche in ossequio al principio di cui all’art. 36 Cost., compensare le mansioni degli odierni ricorrenti con una determinata retribuzione, derivante dalla sommatoria di indennità di funzione alla paga base, non si comprende come sia, poi, possibile che, in via unilaterale, la parte che continui a beneficiare della medesima prestazione decida di ridurre la propria controprestazione.

Si rileva, inoltre, come la giurisprudenza abbia da tempo affermato il principio della cd. irriducibilità della retribuzione, ricavato dal disposto dell’art. 2103 c.c., volta a veicolare la necessità di proporzionalità tra la retribuzione ed il lavoro prestato, codificato, come detto, a livello costituzionale dall’art. 36. Da tale principio consegue che il livello retributivo che sia stato stabilmente e regolarmente acquisito dal lavoratore subordinato, con riferimento ad erogazioni che costituiscano il corrispettivo della professionalità insita nelle mansioni svolte per la stretta attinenza alla qualifica rivestita, diventa un suo diritto ed è pertanto intangibile; situazione, che, invece, non si verifica per quegli emolumenti che siano stati erogati in via eccezionale oppure in considerazione di peculiari modalità della prestazione oppure ancora perché connessi a situazioni di particolare disagio o difficoltà che siano, poi, venute meno (cfr. Cass. n. 19465/2015).

Tale principio, tra l’altro, trova conferma anche a livello legislativo nella novella apportata dal *Jobs Act* al predetto articolo 2103 c.c., che, seppur non applicabile *ratione temporis* alla controversia, è utilizzabile in chiave interpretativa: la nuova versione della norma, infatti, pur ammettendo la possibilità datoriale di demansionare in via unilaterale





il dipendente, fa salva per quest'ultimo la conservazione del trattamento retributivo in godimento, eccezion fatta per le sole ipotesi di *"elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa"*. Da ciò si ricava, a chiare lettere, come sia illegittima qualsivoglia retribuzione erogata in misura minore a quella già percepita dal lavoratore, anche se demansionato, laddove essa non abbia un collegamento con la minore gravosità delle mansioni espletate, sia con riferimento al contenuto intrinseco della prestazione che alle concrete modalità della stessa.

Neppure dall'esame della invocata giurisprudenza a favore della tesi dell'azienda si rinvencono specifiche pronunce che, sebbene non vincolanti, possano far considerare legittima la condotta aziendale.

Infatti, la RT richiama, in particolare, Cassazione Lavoro n. 21232/2015, sentenza che, però, fa riferimento ad una situazione differente a quella oggetto di causa, disquisendosi, in quel caso, della successione di contratti collettivi con riferimento a un soggetto aderente ad un sindacato non firmatario dell'accordo avente sostituito il precedente, scaduto, mentre nel caso che ci occupa si discute della possibilità di disdetta unilaterale di un accordo ancora vigente in quanto non scaduto. È solo per l'ipotesi di successione tra contratto scaduto e successivo accordo sostitutivo che la Corte, richiamando il precedente di cui alla pronuncia n. 13960 del 2014, afferma come *"le modificazioni "in peius" per il lavoratore sono ammissibili con il solo limite dei diritti quesiti, dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077 cc), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo ed individuale"*.

Neppure l'affermazione, contenuta nella sopracitata sentenza 13960/2014, secondo cui il lavoratore non può pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva che più non esiste perché caducata o sostituita da altra successiva, è calzante al caso di specie: la pronuncia, infatti, attiene a vicenda differente dalla presente, vertendosi sempre in ipotesi di ultrattività di



accordo scaduto, come ben si evince dall'affermazione secondo cui *“Le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione di contratti collettivi, le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (ex art. 2077 cod. civ.), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo e individuale”*.

Neppure l'accenno della resistente, nelle proprie difese, a un accordo siglato nel 2015 con altri sigle sindacali rispetto a quella cui partecipano i lavoratori in causa coglie nel segno: essendovi una diversità soggettiva tra le parti firmatarie degli accordi disdettati e quello di recente adozione, non si può parlare di successione per coloro che – come i ricorrenti – non hanno allo stesso aderito, né quali iscritti ai sindacati stipulati, né in forma individuale, posto che, appunto, tale accordo al suo articolo 13 prevede la sottoscrizione da parte del singolo.

Sul punto, in ogni caso, con riferimento ai limiti di estensione dei contratti aziendali anche nei confronti dei lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti, si rileva come la Corte di Cassazione abbia specificato che *“la efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali... può essere, bensì, confermata - come regola di carattere generale, in funzione delle esigenze che ne risultano perseguite (tutela di interessi collettivi, appunto, e inscindibilità della disciplina) - ferma restandone, tuttavia, la eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale ed in coerenza con il nostro sistema giuridico - che la stessa efficacia non può essere estesa, tuttavia, a quei lavoratori che - aderendo ad una organizzazione sindacale, diversa da quella che ha stipulato l'accordo aziendale - ne condividano l'esplicito dissenso, dall'accordo medesimo, e potrebbero, addirittura, risultare vincolati da un accordo aziendale separato, parimenti diverso”* (cfr. Cass. 10353/2004).

Tale affermazione è stata poi ribadita ulteriormente in una più recente pronuncia, sempre di legittimità (cfr. Cass. 27115/2017 - *“può riconoscersi l'efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina), in quanto si mantenga, tuttavia, l'eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale che la stessa efficacia non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo*



*aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso*”), ben attagliandosi alla vicenda controversa, essendo pacifica, in causa, la contestazione dei ricorrenti, oltre che della disdetta dell'agosto 2014, anche della successiva regolamentazione posta in essere tra alcune sigle sindacali e la RT, tanto è vero che gli stessi – a differenza di altri colleghi – non hanno provveduto a sottoscrivere l'accordo del 23.2.2015 (cfr. prod. 52 della resistente).

Non si ignorano sentenze in cui si afferma una generale possibilità di recesso dai contratti collettivi a tempo indeterminato, senza la necessità della previsione di una specifica pattuizione in tal senso, ma non le si condividono, in quanto una tale conclusione non solo finirebbe per porre nel nulla la portata dell'articolo 1372 c.c., ma contrasterebbe, altresì, con il già menzionato principio di irriducibilità della retribuzione, da ritenersi principio cardine della materia giuslavoristica, peraltro – come specificato – discendente dalla Costituzione.

Questo giudicante, invece, condivide le conclusioni e le argomentazioni sottese alla decisione della Cassazione di cui alla sentenza n. 23614 del 2010, secondo cui *“il fatto che una delle parti abbia receduto unilateralmente da un precedente accordo non può valere a legittimare il mancato adempimento delle obbligazioni che derivavano appunto dall'accordo stesso. Il criterio secondo cui le obbligazioni, di regola, non possono avere carattere perpetuo, può valere per le obbligazioni poste a carico di una sola parte, non per quelle che, all'interno di un rapporto contrattuale sinallagmatico di carattere continuativo, si contrappongono ad altre obbligazioni a carico di una altra parte e trovano in esse la propria causa giustificativa, e che, se non è prevista espressamente una scadenza, permangono fino a quando la controparte contrattuale provveda a dare esecuzione alle obbligazioni a proprio carico. E' quanto avviene appunto nei rapporti di lavoro. Le erogazioni da parte del datore di lavoro trovano la loro causa nelle prestazioni lavorative dei dipendenti, intesi sia come singoli che come collettività, e a loro volta queste prestazioni trovano la loro causa giustificativa nelle erogazioni a carico del datore. Tra le erogazioni a carico del datore rientrano tutte le somme di denaro, a qualsiasi titolo anche diverso dallo stipendio di base e delle voci previste dalla contrazione collettiva, corrisposte ai dipendenti in maniera stabile e continuativa. Il datore di lavoro, perciò, non può recedere unilateralmente, senza un accordo preventivo, dall'obbligo a suo carico di corrisponderle. Cessare quelle erogazioni integra, quando non abbia una specifica giustificazione di carattere giuridico (e non semplicemente di natura economica) una forma di inadempimento contrattuale, che può essere, secondo i casi, totale o parziale”*.



Alla luce di tutto quanto sopra precede, quindi, non si può che concludere per l'illegittimità della disdetta formulata da RT il 4.8.2014, irrilevanti essendo le dedotte ragioni di ordine economico che la abbiano indotta.

A ciò consegue che la resistente va condannata al versamento di tutti gli emolumenti oggetto della ridetta disdetta con decorrenza dall'agosto 2014, oltre, ovviamente, interessi e rivalutazione come per legge.

Le spese di lite seguono la soccombenza del resistente e vengono liquidate come da dispositivo, giusta il D.M. 55/2014.

Analoga sorte seguono le spese di CTU, già liquidate in atti.

**P.Q.M.**

Il Giudice Unico del Tribunale di Imperia, Dott.ssa Francesca Siccardi, quale Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa e/o ulteriore istanza, eccezione e deduzione disattesa:

- 1) Dichiara cessata la materia del contendere con riferimento alle posizioni dei ricorrenti

OMISSIS

- 2) Dichiara tenuta e condanna RIVIERA TRASPORTI S.P.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a versare a .

Omissis

JP


Omissis

tutti gli emolumenti oggetto della disdetta per cui è causa, dall'agosto 2014 all'attualità, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalle singole debenze al saldo;

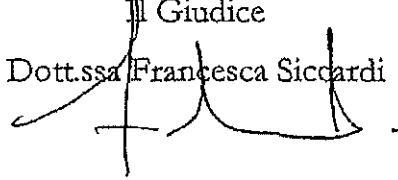
- 3) Dichiara tenuta e condanna RIVIERA TRASPORTI S.P.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a rimborsare ai ricorrenti le spese di lite, liquidate in euro 286,00 per esborsi ed euro 25.000,00 per compensi, oltre oneri ed accessori di legge;
- 4) Pone le spese di CTU a definito carico di parte resistente;
- 5) Ritenuta la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 429 c.p.c. riserva il deposito dei motivi in 60 gg.

Imperia, 28 maggio 2018.

L'ASSISTENTE GIUDIZIARIO  
Mariella GOGIOSO



Il Giudice  
Dott.ssa Francesca Siccardi



TRIBUNALE DI IMPERIA  
Depositato in cancelleria  
Imperia, 16/5/2018

L'ASSISTENTE GIUDIZIARIO  
Mariella GOGIOSO

