

IL GL

Letto il ricorso ex art. 1, commi 46, 47 e 48, L. 92/2012,
esaminati gli atti di causa,
a scioglimento della riserva assunta in data 1° 04.2014

6227/13

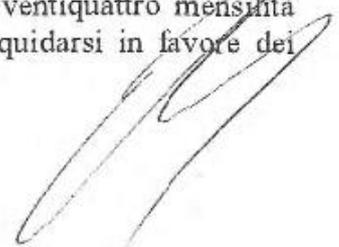
OSSERVA

Ricco Anna, dipendente, dapprima, della Supermercato GM S.R.L. dal 1° 09.1995 al 10.05.2011 e, successivamente, della Supermercato GM2 S.R.L. dal 11.05.2011 al 10.01.2013, per entrambe le Società con la qualifica di impiegata contabile ed inquadrata nel 3° Livello CCNL di settore, agiva avverso il licenziamento intimatole in data 10.01.2013 dalla Supermercato GM2 S.R.L. per giustificato motivo oggettivo, consistente nella esigenza di ridurre il personale (cfr. doc. n. 4 fascicolo parte ricorrente).

Premesso di avere sempre lavorato presso la sede operativa di Margherita di Savoia in C.so Garibaldi n.105, svolgendo di fatto le mansioni di responsabile di punto vendita, parte ricorrente, preliminarmente, invocava l'applicazione della tutela c.d. reale, nonostante il numero dei dipendenti formalmente assunti dalla GM2 S.R.L. sia inferiore al requisito dimensionale previsto dall'art. 18 L.300/1970 (cioè, corrispondente a 12 unità), ma dovendosi considerare unitamente a quello dei lavoratori in forza alla GM S.R.L. (pari a 42 unità), stante l'unicità del centro di imputazione giuridica delle due Società convenute, derivante dai seguenti caratteri comuni sul piano economico-organizzativo: 1) il medesimo amministratore unico, il Sig. Daloso Celestino; 2) la medesima sede operativa, sita appunto in Margherita di Savoia, C.so Garibaldi n.105 e riconducibile formalmente sino al 10.05.2011 alla GM S.R.L., mentre successivamente alla GM2 S.R.L.; 3) la stessa sede centrale sita in Cerignola, C.so Scuola Agraria n.39-41, dove si trova l'Ufficio amministrativo gestito da una contabile, una tale "Stefania", che coordina le attività delle due aziende con un'unica gestione amministrativa, provvedendo, talora, anche al pagamento dei dipendenti della GM2 S.R.L. con somme della GM S.R.L.; 4) il passaggio senza soluzione di continuità di tutti i dipendenti della GM S.R.L. in forza presso la sede operativa di Margherita di Savoia in C.so Garibaldi n.105 alla data del 11.05.2011 alle dipendenze della collegata GM2 S.R.L., senza alcun atto di risoluzione del rapporto precedente o di avvio del nuovo; 5) l'utilizzo dei medesimi strumenti di lavoro; 6) l'effettiva subordinazione alle direttive ed agli ordini di lavoro da parte del Sig. Daloso Celestino.

Parte ricorrente rilevava, quindi, la illegittimità del licenziamento sotto i profili della genericità della indicazione della causale e del mancato adempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di *repechage*, essendo venuta a conoscenza, peraltro, che, successivamente al licenziamento ivi impugnato, il posto precedentemente occupato dalla stessa sia stato assegnato ad altra dipendente già assunta con mansioni di commessa, oltre ad esservi state nuove assunzioni.

Concludeva, pertanto, domandando al Giudice di accertare e dichiarare: - l'unicità del centro di imputazione di interesse tra le due società convenute; - l'unicità e la continuità del rapporto di lavoro svolto dalla ricorrente alle dipendenze delle due società resistenti alla stregua di un trasferimento fittizio ex art. 2112 c.c.; - l'illegittimità del licenziamento impugnato; nonché di condannare la Supermercato GM2 S.R.L. alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed, altresì, al risarcimento del danno subito dal lavoratore commisurato alla retribuzione di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; in subordine, dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del 10.01.2013 e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; con vittoria di spese di lite da liquidarsi in favore dei procuratori antistatari.



Regolarmente integrato il contraddittorio, si costituivano entrambe le parti resistenti, la prima, domandando di pronunciarsi il proprio difetto di legittimazione passiva, la seconda, invece, di dichiarare, preliminarmente, l'inammissibilità del ricorso per insussistenza del requisito numerico di cui all'art. 18, comma 8°, L. 300/1970, come modificato dalla L.92/2012, e, nel merito, contestando le avverse deduzioni, rigettare la domanda con condanna alle spese di lite.

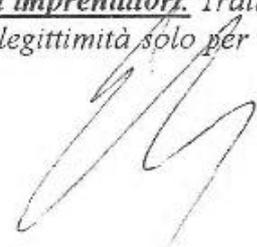
Esaurita l'attività istruttoria limitatamente ai fatti relativi all'accertamento dell'unicità del centro di imputazione giuridica delle due Società convenute, la causa veniva rinviata per la decisione.

All'udienza odierna i procuratori delle parti concludevano come in atti ed il Giudice decideva con il presente provvedimento.

Il ricorso deve essere accolto per le seguenti ragioni.

Preliminarmente, deve essere indagato l'aspetto giuridico-fattuale della ricorrenza di un "gruppo di imprese" tra le società convenute, trattandosi di elemento dirimente ai fini della ricorrenza del requisito dimensionale e della conseguente applicabilità, almeno in astratto, della tutela di cui all'art.18 Statuto Lav., nuova formulazione. Ed infatti, è circostanza pacifica tra le parti che la convenuta GM2 S.R.L. abbia in organico un numero di dipendenti formalmente assunti inferiore al requisito dimensionale previsto dall'art. 18 L.300/1970 (ed in particolare di 12 unità), per cui il requisito dimensionale potrà ritenersi ricorrente solo se, per effetto di un accertamento di unicità del centro d'imputazione tra le due società, debbano considerarsi, a formare la reale consistenza aziendale, anche l'insieme dei lavoratori in forza alla GM S.R.L. (pari a 42 unità). Secondo l'orientamento giurisprudenziale attualmente prevalente, laddove si accerti l'esistenza di un collegamento che qualifichi un gruppo di imprese come un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, ne discende come immediata conseguenza che la verifica del requisito numerico va compiuta in relazione all'intero gruppo e non solo in relazione alla società che abbia formalmente assunto il lavoratore.

Preliminarmente, con riguardo all'accertamento del collegamento economico-organizzativo delle due Società convenute, si deve osservare che costituisce *iuris receptum* il principio secondo cui *"il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione (cfr., *ex multis*, Cass., Sez. Lav., 12.02.2013, n. 3482).*



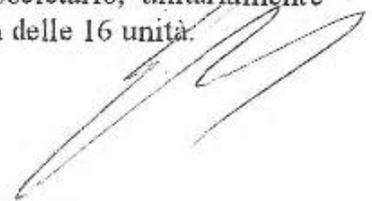
Orbene, alla luce dei requisiti suindicati, incombono in capo al ricorrente specifici oneri di deduzione e probatori che, nel caso di specie e tenuto conto, altresì, della fase sommaria del rito applicato, si ritengono soddisfatti.

Infatti, si ritiene che * l'analogo contenuto dell'oggetto sociale (che si distingue tra una Società e l'altra esclusivamente per il carattere dei prodotti trattati, quelli compresi nella tabella merceologica VIII per la Supermercato GM, mentre quelli compresi dalla I alla XIV per il Supermercato GM2); * la ricorrenza dei medesimi soggetti quali proprietari delle quote societarie ovvero amministratori unici delle due Società (in particolare, Dalonso Celestino Dalonso Andrea come proprietari di entrambe le società, sebbene con quote diverse, e Dalonso Celestino come amministratore unico di entrambe le Società); * il passaggio senza soluzione di continuità di tutti i dipendenti della GM S.R.L. in forza presso la sede operativa di Margherita di Savoia in C.so Garibaldi n.105 alla data del 11.05.2011 alle dipendenze della collegata GM2 S.R.L., senza alcun atto di risoluzione del rapporto precedente o di avvio del nuovo (aspetto questo documentato soltanto con riguardo alla posizione lavorativa della odierna ricorrente, ma non contestata dalle Società resistenti per gli altri dipendenti); * l'utilizzo presso la sede di Margherita di Savoia della Supermercato GM2 S.R.L. dei medesimi macchinari già in uso presso gli stessi locali dalla Supermercato GM (aspetto, anche quest'ultimo, non contestato dalle Società resistenti), così come dei medesimi locali siti in Margherita di Savoia in C.so Garibaldi n.105 (cfr. visura Supermercato GM S.R.L., pag. 29 e visura Supermercato GM2 S.R.L., pag. 7); * la stessa denominazione sociale che distinguendosi per un solo numero se, da un lato, sul piano giuridico, denota l'intenzione di distinguere i due soggetti quali autonomi centri di imputazione giuridica, dall'altro, su quello sostanziale, sembra volere, invece, garantire anche all'esterno l'idea di continuità economico-commerciale tra gli stessi; * la circostanza emersa nell'ambito dell'attività istruttoria espletata secondo cui le retribuzioni dei dipendenti dell'una e dell'altra società avveniva con analoghe modalità (da parte del Dalonso Celestino che convocava mensilmente ogni lavoratore presso il proprio ufficio); * l'ulteriore circostanza riferita da tutti i testi escussi secondo cui la gestione amministrativa-contabile dei due esercizi commerciali sarebbe stata affidata al medesimo responsabile, tale "Stefania"; tutte le suindicate circostanze integrino - almeno in tale fase - i suddetti requisiti perché si possa ritenere integrata la fattispecie di collegamento economico-funzionale tra le due Società ivi convenute.

Peraltro, l'eccezione della Supermercato GM2 S.R.L. relativa alla carenza del requisito di cui alla lettera d) deve ritenersi infondata, in quanto, sebbene sia vero che parte ricorrente non abbia prestato contemporaneamente la propria attività nei confronti delle due Società, né, peraltro, deduca in ricorso tale circostanza, tuttavia, la dimostrata (cfr. visure storiche, doc nn. 2 e 3; buste paga ricorrente, doc. n. 5) ed incontestata continuità lavorativa, dapprima, sino al 3.05.2011 in favore della Supermercato GM S.R.L. e, successivamente, sempre dalla stessa data, per conto della Supermercato GM2 S.R.L., nonché lo svolgimento per entrambe le Società delle stesse mansioni inducono questo giudicante a ritenere che, unitamente alle suindicate circostanze sopra sinteticamente indicate, le due Società siano effettivamente riconducibili ad un unico centro amministrativo-decisionale ed economico-commerciale che rendono del tutto irrilevante nei confronti di chi la prestazione di lavoro venga svolta ovvero se sia o meno contestuale nei confronti di entrambe.

Tali circostanze rendono, peraltro, irrilevanti le ulteriori deduzioni di parte resistente in ordine all'attendibilità dei testi escussi, trattandosi di valutazione che fondano la propria rilevanza, principalmente, su dati documentali.

Accertato il collegamento economico-funzionale tra le odierne parti resistenti, deve dunque ritenersi ricorrente il requisito dimensionale di cui all'art.18, avendo il gruppo societario, unitariamente considerato, una consistenza di dipendenti ampiamente superiore alla soglia delle 16 unità.



Occorre a questo punto passare ad un esame del merito del provvedimento di recesso unilaterale impugnato. Deve, sul punto, rilevarsi non dimostrato in questa sede il giustificato motivo oggettivo dedotto dalla Supermercato GM2 S.R.L. nella lettera di licenziamento ivi impugnato.

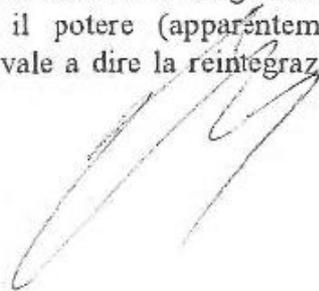
Infatti, tenuto conto degli oneri probatori posti a carico del datore di lavoro, così come recentemente riaffermati dalla Suprema Corte, nella pronuncia resa dalla Sezione Lavoro, il 1° 10.2013, n.18416 (*"In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - nella cui nozione rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda, purché non pretestuosi e strumentali, bensì volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi - grava sull'imprenditore l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a fondamento del licenziamento, quanto della impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale; l'onere probatorio relativo a tale ultimo elemento, concernendo un fatto negativo, va assolto mediante la dimostrazione di correlativi fatti positivi, come il fatto che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del recesso, stabilmente occupati, o il fatto che dopo il licenziamento - e per un congruo periodo - non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica"*), deve osservarsi che parte resistente si è limitata ad allegare la propria impossibilità a ricollocare utilmente la dipendente in un altro posto, deducendo genericamente che *"detta impossibilità (sarebbe) dimostrata per tabulas. Sia su quanto riportato nel L.U.L. ,... sia quanto riportato nel ricorso, ove invece la ricorrente assume di avere svolto mansioni di responsabile ... caratteristiche totalmente difformi ed inconciliabili con quelle del personale assunto successivamente al suo licenziamento"*, senza, tuttavia, articolare sul punto alcun capitolo di prova.

Per tali ragioni, risulta del tutto infondato ed insussistente il motivo di licenziamento dedotto nella lettera di recesso, per assoluta carenza di prova.

In sintesi, difettando la prova del elemento fattuale determinante la riorganizzazione; mancando prova della contrazione delle attività aziendali; non essendo stata provata la relazione tra mutamento organizzativo e posto di lavoro del ricorrente; non essendo stati esplicitati i criteri di scelta che hanno condotto ad appuntare proprio sulla ricorrente il provvedimento espulsivo; non essendo stata fornita da parte datoriale prova dell'impossibilità di utile collocazione del lavoratore in altro reparto con mansioni equivalenti **non può dirsi, quindi, accertata e provata la presenza di una effettiva ragione inerente all'attività produttiva ed alla organizzazione del lavoro. Ne consegue che il recesso deve qualificarsi come ingiustificato e dunque illegittimo.**

Quanto alle conseguenze, dichiarata l'illegittimità del licenziamento impugnato, si ritiene di doversi applicare il nuovo comma 7°, secondo capoverso dell'art.18 della L.300/1970 che prevede la possibilità di applicare la disciplina del primo capoverso (reintegrazione del lavoratore ex 4° comma) nelle ipotesi in cui il Giudice accerti *"la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*.

Infatti, nell'individuazione delle conseguenze di tale accertamento, il dettato normativo differenzia, ai fini delle conseguenze risarcitorie/restitutorie l'ipotesi della **insussistenza** (che si può definire **semplice**) di giustificato motivo oggettivo dall'ipotesi di **manifesta insussistenza** di giustificato motivo oggettivo, e solo in questo caso attribuisce al giudice il potere (apparentemente discrezionale) di applicare le conseguenze richiamate dal comma 7° (vale a dire la reintegrazione del dipendente, oltre che tutte le mensilità).



E' noto che tale disposizione è apparsa ai primi commentatori fra i passi più oscuri dell'intera novella, non essendo indicato né apparendo immediatamente desumibile come debba intendersi il concetto di manifesta insussistenza, e quali criteri debbano orientare la discrezionalità del giudice, cui è data facoltà (con l'uso del verbo "può") di applicare le ben diverse conseguenze di cui al 4° o al 5° comma – richiamati entrambi dal 7° comma dell'art. 18 della L.300/1970, come modificato dalla Legge 92/2012.

Infatti, a mente del citato 7° comma, il Giudice "*...puo' altresì applicare la predetta disciplina (cfr. comma 4°: reintegrazione ed indennità commisurata a tutte le mensilità maturate dal recesso al ripristino) nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma (rectius, indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto). In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni...*".

Orbene, sui criteri per discernere la "manifesta insussistenza" dalla "insussistenza semplice" può essere riportato una convincente sintesi, secondo cui: "*La sostanziale diversità di tutele, la più intensa delle quali per il prestatore correlata al concetto di insussistenza "manifesta", impone all'interprete di cogliere con criteri soggettivi e temporali il senso della disposizione, che evidentemente intende sanzionare con maggiore rigore un comportamento datoriale non solo illegittimo, ma particolarmente grave, che per questo lo obbliga al ripristino del rapporto e non al solo pagamento dell'indennità risarcitoria.*

Se questo è il senso della disposizione, la "evidenza" della illegittimità del recesso non può che rapportarsi alla posizione ed al punto di vista nonché alle conoscenze datoriali, quali erano all'atto del licenziamento (in tal senso si vuol qui proporre il criterio "soggettivo e temporale").

Vi è stato qualche commento (suggestivo ma poco descrittivo) che ha definito l'ipotesi della "manifesta insussistenza" del CMO quale "torto marcio" datoriale; altri commenti hanno più concretamente differenziato ed esemplificato l'ipotesi collegandola all' "inescusabilità" della condotta datoriale, ravvisandola ad esempio laddove sia stata ritenuta esistente una crisi strutturale pur in assenza di elementi oggettivi che giustificassero tale valutazione" sintesi (cfr. Tribunale di Reggio Calabria dr. Marabito, ordinanza del 3.6.2013).

Riportando, quindi, questi criteri di valutazione oggettiva, *ex ante*, e in prospettiva datoriale deve sottolinearsi come in giudizio non sia stato prodotto alcun documento che accreditasse la riduzione strutturale dell'attività aziendale, che potesse giustificare neppure *ex ante* la valutazione datoriale di recedere dal rapporto; né sia stata fornita prova della cessazione di altri rapporti di lavoro di dipendenti con posizione analoga al ricorrente, pur con minore anzianità.

Dagli elementi documentali fin qui illustrati appaiono sussistere elementi sintomatici plurimi, univoci e concordanti, della carenza originaria di elementi atti a giustificare il recesso: può, pertanto, qualificarsi come "*manifestamente insussistente*" il giustificato motivo oggettivo addotto a causa del licenziamento ivi impugnato.

Tuttavia, tale valutazione è antecedente necessaria – ma non sufficiente - per l'esercizio del potere del giudice di scegliere quale tutela accordare fra il 4° ed il 5° comma e che, infatti, postula l'ulteriore analisi di come debba intendersi l'utilizzo del predicato verbale "può".

Si tratta di un potere che la norma non si preoccupa di risolvere indicando precisi parametri oggettivi e per l'esercizio del quale, pertanto, deve ricorrersi ai principi generali dettati dall'ordinamento.

Sul punto, può essere richiamata la tesi già espressa da questo Giudice in altro analogo precedente, ritenendo, in realtà, limitata - alla luce del dettato costituzionale - la discrezionalità del giudice una volta che sia accertata la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo: *"Si ritiene, peraltro, che tale norma debba essere riletta alla luce del dettato costituzionale che pone il lavoro a fondamento della Repubblica e dell'effettiva partecipazione alla vita sociale dei cittadini, ai sensi degli artt. 1, 2, 3, 4, 35, 36, 37, 38, 39, 40 e 51 Cost.. Pertanto, l'apparente discrezionalità del Giudice, sottesa al predicato verbale utilizzato dalla normativa ordinaria "può", non consente affatto al Giudice di individuare un rimedio alternativo alla reintegrazione del lavoratore nel precedente posto di lavoro, trattandosi questa, infatti, della soluzione ideale cui tende la Carta Costituzionale e a cui, conseguentemente, deve essere vincolato il Giudice in mancanza di chiare e precise indicazioni di segno opposto da parte del Legislatore"* (cfr. Tribunale di Foggia, dr. E. Mancini ordinanza 11.9.2013 La Forgia).

Il soggetto tenuto alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro è la GM2 s.r.l. sia in ossequio al principio di domanda (non essendo stata formulata da parte ricorrente domanda di reintegra nei confronti dell'altra convenuta) sia in quanto, da quanto emerso dagli atti di causa, la società, pur strettamente collegata alla GM s.r.l., è società attualmente attiva ed ordinariamente esercente l'attività imprenditoriale di commercio del gruppo.

Supermercato GM2 S.R.L. va, quindi, condannata a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro con le mansioni svolte in precedenza o con altre a queste equivalenti oppure in alternativa, a scelta del ricorrente, a corrispondergli una indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

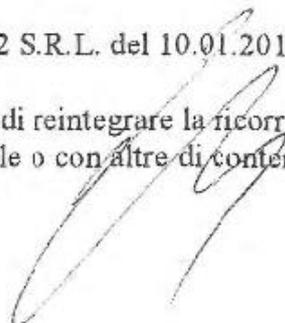
Va, inoltre, condannata Supermercato GM2 S.R.L. al risarcimento del danno subito dal ricorrente mediante il pagamento di una indennità corrispondente alla retribuzione globale di fatto maturata dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre agli interessi nella misura di legge da computarsi sulle somme via via rivalutate sino al soddisfo, nonché a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento sino alla effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

Le spese processuali devono essere liquidate in complessivi € 3.000,00 oltre IVA e CPA e vanno poste, secondo la regola della soccombenza, a carico di entrambe le parti resistenti obbligate in solido.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sul ricorso, così provvede:

- dichiara il collegamento economico-funzionale tra le due Società resistenti;
- dichiara l'inefficacia del licenziamento irrogato dalla Supermercato GM2 S.R.L. del 10.01.2013;
- ordina alla Supermercato GM2 S.R.L., in persona del legale rapp.te p.t., di reintegrare la ricorrente Ricco Anna nel posto di lavoro con le mansioni precedentemente affidatele o con altre di contenuto



equivalente oppure in alternativa, a scelta della ricorrente, a corrispondere una indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

- condanna la Supermercato GM2 S.R.L., in persona del legale rapp.te p.t., a risarcire il danno subito dalla ricorrente mediante il pagamento di una indennità corrispondente alla retribuzione globale di fatto maturata dal ricorrente stesso dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, il tutto aumentato degli interessi legali da computarsi sulle somme via via rivalutate dalla data di maturazione del credito sino al soddisfo, nonché a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento sino alla effettiva reintegrazione nel posto di lavoro;

- condanna in solido tra loro la Supermercato GM S.R.L. e la Supermercato GM2 S.R.L. in Amministrazione Straordinaria al pagamento spese di lite, che liquida in complessivi € 3.000,00 oltre Iva e CPA.

Foggia, 1° 04.2014

Il Giudice del Lavoro
Emanuele Mancini

IL CAPO...
...
V

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
il 01-04-14
a

