



19557.16

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 16931/2015

Cron. 19557

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. GIUSEPPE BRONZINI

- Presidente - Ud. 21/06/2016

Dott. ANTONIO MANNA

- Rel. Consigliere - PU

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Consigliere -

Dott. FEDERICO BALESTRIERI

- Consigliere -

Dott. FRANCESCA SPENA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 16931-2015 proposto da:

BOSCARI PATRIZIA, C.F. BSCPRZ56D60D548N elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CRESCENZIO 58, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU e SAVINA BOMBOI, che la rappresentano e difendono unitamente e disgiuntamente all'avvocato ADRIANO VIRGILIO, giusta delega in atti;

2016

2473

- *ricorrente* -**contro**

A.HAK INTERNATIONAL B.V. C.F. 97409160153;

- *intimata* -

Nonché da:

A.HAK INTERNATIONAL B.V. C.F. 97409160153, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA COSSERIA 5, presso lo studio dell'avvocato ORLANDO SIVIERI, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati FERNANDO FIGONI e ANTONELLA DALLAVALLE, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

nonché contro

BOSCARI PATRIZIA C.F. BSCPRZ56D60D548N;

- intimata -

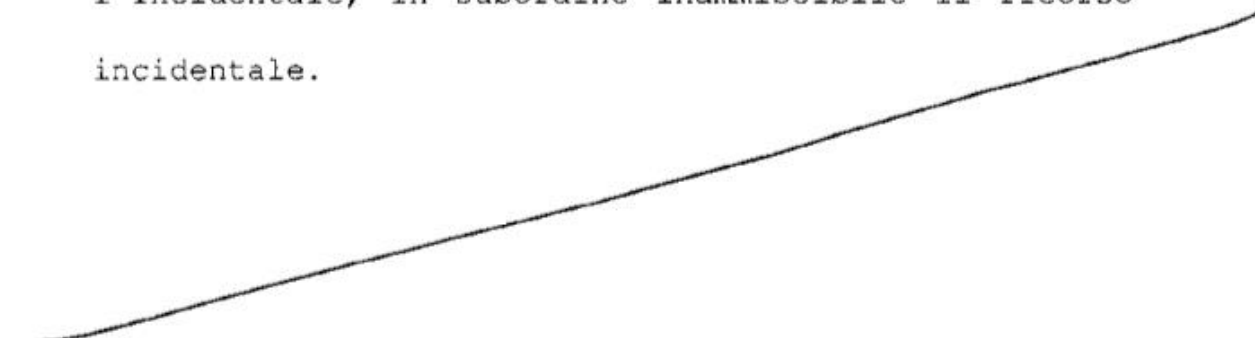
avverso la sentenza n. 1228/2014 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 22/12/2014 R.G. N. 1234/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/06/2016 dal Consigliere Dott. ANTONIO MANNA;

udito l'Avvocato BRUNO COSSU;

udito l'Avvocato ANTONELLA DALLAVALLE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, assorbito l'incidentale, in subordine inammissibile il ricorso incidentale.





R.G. n. 16931/15

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 22.12.14 la Corte d'appello di Milano rigettava il reclamo proposto da Patrizia Boscari contro la sentenza n. 2408/14 del Tribunale ambrosiano che aveva confermato la precedente ordinanza di rigetto della domanda di reintegra nel posto di lavoro ex art. 18 legge n. 300/70 proposta dalla lavoratrice, che aveva impugnato il licenziamento intimatole il 19.4.13 per giustificato motivo oggettivo da A.HAK International B.V. (società estera con sede in Olanda).

Per la cassazione della sentenza ricorre Patrizia Boscari affidandosi a tre motivi.

A.HAK International B.V. resiste con controricorso, spiega ricorso incidentale basato su un solo motivo e deposita memoria ex art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1- Il primo motivo del ricorso principale denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., per avere la sentenza impugnata erroneamente ritenuto assolto l'onere probatorio (gravante sul datore di lavoro) dell'insussistenza del requisito dimensionale per fare luogo all'applicazione dell'art. 18 legge n. 300/70 in base alla prova fornita soltanto in relazione ai dipendenti occupati dalla società in Italia e in Olanda (complessivamente inferiori a 60): si obietta invece in ricorso che - contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte territoriale - sarebbe stato a carico della società e non della lavoratrice l'onere di dimostrare, anche in ossequio al criterio di vicinanza della prova, il numero complessivo di tutti i dipendenti occupati anche in altri paesi ove essa è presente.

Il motivo è infondato, sia pure correggendosi e integrandosi (ex art. 384 ult. co. c.p.c.), nei sensi qui di seguito chiariti, la motivazione della gravata pronuncia.

Si premetta che la (remota) giurisprudenza di questa S.C. in tema di criteri di computo del requisito occupazionale ai fini dell'applicabilità della tutela reale del posto di lavoro di dipendenti di una società estera si era pronunciata in un diverso quadro normativo, costituito dall'art. 11 legge n. 604/66 (riferito al numero complessivo dei dipendenti, ovunque dislocato) e dall'art. 35 legge n. 300/70 (riferito alle sole imprese e alle singole unità produttive o all'ambito territoriale comunale), quadro poi aggiornato dalla novella dell'art. 18 legge n. 300/70 contenuta nell'art. 1 legge n. 108/90.



R.G. n. 16931/15

Quest'ultima ha modificato i precedenti criteri di computo, fra essi prevedendo anche quello del numero complessivo di dipendenti (superiore a sessanta, a prescindere dalla loro dislocazione presso determinate unità produttive, criterio invocato dall'odierna ricorrente), senza però chiarire se tale riferimento debba essere limitato o meno al territorio italiano.

Una prima sentenza (Cass. n. 5320/78) aveva asserito - al fine di individuare l'applicabilità della normativa a tutela del posto di lavoro - che il numero dei dipendenti di una società straniera dovesse determinarsi considerando la società nel suo complesso e non la sola sede secondaria operante in Italia.

Il presupposto era che l'art. 2506 cpv. c.c. (nel testo all'epoca vigente), che disciplina le società estere con sede secondaria nel territorio dello Stato, non attribuiva alla sede secondaria un'autonoma personalità giuridica, sicché nel nostro ordinamento avrebbe avuto rilievo - anche in tema di computo del requisito occupazionale in discorso - solo la società nel suo complesso, comprendente la sede principale e ogni altra sede secondaria ubicata (in Italia e) all'estero.

Diametralmente opposta era stata la conclusione di Cass. n. 1324/87, che proprio muovendo dall'art. 2506 cpv. c.c. (secondo il quale le società estere con sede secondaria in Italia *"... sono altresì soggette, per quanto riguarda le sedi secondarie, alle disposizioni che regolano l'esercizio dell'impresa o che la subordinano all'osservanza di particolari condizioni"*) aveva statuito che tale norma sottopone alla legge italiana, sia pure a determinati fini (fra cui l'esercizio dell'impresa e, con esso, la disciplina del rapporto di lavoro), solo la sede secondaria costituita nel territorio nazionale.

A ciò aveva aggiunto che non poteva ritenersi affidata al giudice interno l'individuazione del presupposto per l'applicabilità della legislazione italiana in situazioni giuridiche (quali sono i rapporti di lavoro tra dipendenti e imprenditori) che intercorrono fra soggetti stranieri, si realizzano in territorio straniero e sono disciplinate da normative straniere, potenzialmente contrastanti, anche in senso più sfavorevole al lavoratore, con la normativa italiana.

Per di più - aveva osservato, ancora, Cass. n. 1324/87 cit. - un criterio di calcolo del requisito dimensionale esteso all'intero organico della società estera si sarebbe coerentemente dovuto applicare anche a fini diversi da quelli concernenti il tipo di tutela da apprestarsi in caso di licenziamenti illegittimi, come - ad esempio - al fine delle assunzioni obbligatorie di invalidi.



R.G. n. 16931/15

Esse, parametrize su un dato numerico desunto dal numero complessivo degli occupati anche all'estero, avrebbero potuto comportare (in caso di sedi secondarie aventi, in Italia, minima entità dimensionale) l'obbligo - per la società estera - di assumere nel nostro territorio soltanto personale di categorie protette.

Ritiene il Collegio di dover dare continuità a tale ultima giurisprudenza, sia pure nei termini - aggiornati - che seguono.

Il previgente testo dell'art. 2506 cpv. c.c. si ritrova ora trasfuso, con tenore letterale pressoché identico, nell'art. 2508 co. 3° c.c., come risultante dalla riforma del diritto societario di cui al d.lgs. n. 6/03, successivamente modificato dal d.lgs. n. 37/04 e dal d.lgs. n. 310/04.

Ai sensi dell'art. 25 legge n. 218/95 la società costituita all'estero avente sede secondaria in Italia resta assoggettata alla *lex loci incorporationis* per le questioni attinenti all'organizzazione societaria (relative, ad esempio, allo status di socio, alle modalità di costituzione, trasformazione od estinzione della società, al funzionamento dei suoi organi etc.).

Per il resto, dal cit. art. 2508 c.c., letto nella sua interezza, si ricava che la sede secondaria, in Italia, di società costituita all'estero ha una propria autonoma rilevanza, come se da sola formasse una società costituita e operante nel nostro Paese, al punto che ad essa si applicano (v. comma 3°) non soltanto le norme concernenti l'esercizio dell'impresa (come, ad esempio, la disciplina dei rapporti di lavoro con i dipendenti), ma anche il regime di pubblicità a tutela dei terzi che con essa vengano in contatto negoziale (v. commi 1°, 2° e 4°).

In sostanza, la sede secondaria, pur non avendo personalità giuridica autonoma rispetto alla casa-madre costituita all'estero (cfr., in motivazione, Cass. n. 3319/71), ne riceve un diverso regime giuridico per plurimi aspetti (e ciò grazie all'art. 2508 c.c.).

E se (per tanti e significativi aspetti) tale sede secondaria opera ed è assoggettata alla legge italiana come se si trattasse di società costituita nel nostro Paese, pure il suo requisito occupazionale va considerato con riferimento al solo territorio nazionale.

Per ragioni di simmetria, anche i presupposti applicativi della legge nazionale (come, nel caso in oggetto, il numero complessivo degli occupati ai fini della tutela reale del posto di lavoro) non possono che essere quelli verificatisi nel nostro Paese e non all'estero.



R.G. n. 16931/15

In altre parole, se la società costituita all'estero ha in Italia una o più sedi secondarie, è solo riguardo ad esse che bisogna calcolare il requisito occupazionale (del totale dei dipendenti) di cui all'art. 18 co. 8° legge n. 300/70.

A ciò si aggiungano - come già rilevato da Cass. n. 1324/87 cit. - le vere e proprie aporie (piuttosto che meri inconvenienti applicativi) che la soluzione contraria comporterebbe non tanto sul piano probatorio, quanto su quello della rilevanza del criterio occupazionale a fini diversi da quelli concernenti il tipo di tutela da apprestarsi in caso di licenziamenti illegittimi, come - ad esempio - per le assunzioni obbligatorie di invalidi.

A maggior ragione tale soluzione deve essere seguita in un caso come quello odierno, in cui è addirittura dubbio che la società controricorrente avesse in Italia, al momento in cui è stato intimato il licenziamento per cui è causa, una propria sede secondaria, avendovi - in realtà - un'unica dipendente, vale a dire la stessa Patrizia Boscarì.

Invero, la nozione di sede o stabilimento secondario non può prescindere dalla giurisprudenza comunitaria (la società controricorrente è una società olandese, quindi d'un Paese membro dell'UE), secondo cui si intende per sede secondaria *"un centro operativo che si manifesti in modo duraturo verso l'esterno come un'estensione della casa-madre, provvisto di direzione e materialmente attrezzato in modo da poter trattare affari con terzi, di guisa che questi, pur sapendo che l'eventuale rapporto giuridico si stabilirà con la casa-madre la cui sede trovasi all'estero, sono dispensati dal rivolgersi direttamente a questa, e possono concludere affari nel centro operativo che ne costituisce l'estensione"* (cfr. CGCE 22.11.78, C-33/78).

Cosa diversa, invece, è la - non controversa - applicazione della legge italiana al rapporto lavorativo fra le odierne parti (quanto meno in virtù dell'art. 57 legge n. 218/95, che rinvia alla Convenzione di Roma del 19.6.80, resa esecutiva con legge n. 975/84 e attualmente riversata nel regolamento CE 593/08 Roma 1).

Essa però non implica che pure i parametri applicativi della legge nazionale debbano essere riferiti a presupposti fattuali verificatisi altrove, che non hanno rilievo nel nostro ordinamento a meno di specifici rinvii (v., ad esempio, l'art. 116 co. 1° c.c.) contenuti in norme di diritto internazionale privato o in trattati internazionali, rinvii che non si rinvergono nel caso in esame.



R.G. n. 16931/15

La soluzione qui accolta non muta neppure nell'ottica d'un approccio letterale e teleologico al solo art. 18 legge n. 300/70.

Sotto il primo profilo, il co. 8° dell'art. 18, nel riferirsi - tra l'altro - all'ambito territoriale del comune ("*... nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti ...*"), evoca un parametro, territoriale e amministrativo (il comune), squisitamente nazionale.

Lo stesso si dica per il co. 9°, là dove, nel disciplinare la misura in cui si tiene conto - ai fini del computo del numero di dipendenti di cui al comma precedente - dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, richiama l'orario previsto "*dalla contrattazione collettiva del settore*" (altro parametro strettamente nazionale).

Ritenere il contrario imporrebbe di calcolare i lavoratori a tempo indeterminato parziale, occupati dalla società al di fuori del nostro paese, mediante un criterio di computo orario previsto da una contrattazione collettiva inapplicabile all'estero.

Sotto il profilo teleologico, poi, deve considerarsi che la tutela reintegratoria (e l'art. 18 cit., sia prima che dopo la novella apportata dall'art. 1 legge n. 108/90 e fino all'ultima modifica operata dall'art. 1 legge n. 92/12, prevedeva sempre una tutela di tipo reintegratorio) si giustifica proprio in ragione della maggior facilità, per le realtà imprenditoriali più estese, di assorbire l'impatto della reintegra, con quel che segue in termini di rapporti personali fra datore di lavoro e/o suoi preposti, da un lato, e - dall'altro - lavoratore licenziato, rapporti eventualmente deterioratisi a seguito delle vicende culminate con il licenziamento poi giudicato illegittimo: è intuitivo che tale *ratio* venga meno là dove l'ambito della reintegra, operante nel territorio italiano, si limiti ad una sede secondaria (di società costituita all'estero) di minima consistenza occupazionale.

Né valga obiettare che nel vigente testo dell'art. 18 cit. (come novellato ex art. 1 legge n. 92/12) la tutela apprestata in favore del lavoratore può anche essere di tipo meramente indennitario: rimane sempre lo stesso il criterio dimensionale (come derivante dalla modifica operata dall'art. 1 legge n. 108/90), presupposto identico tanto delle tutele reintegratorie quanto di quelle indennitarie delineate dall'art. 18 cit. nuovo testo.



R.G. n. 16931/15

È, poi, appena il caso di aggiungere che la soluzione qui accolta non collide con gli artt. da 49 a 55 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) relativi alla libertà di stabilimento, poiché non discrimina le società costituite all'estero a vantaggio di quelle nazionali, ma individua semplicemente l'ambito territoriale entro il quale calcolare il requisito occupazionale per far luogo alla tutela di cui all'art. 18 legge n. 300/70, ambito territoriale che vale sia per le società (costituite in altri paesi dell'Unione) operanti in Italia quanto per le società italiane.

Del pari non pone discriminazioni di sorta fra lavoratori che siano cittadini italiani o di altri paesi membri dell'Unione.

2- Il secondo motivo denuncia, in subordine, nullità del procedimento e della sentenza per violazione degli artt. 414, 415 co. 1 e 420 co. 5 c.p.c., in relazione all'art. 1 co. 51 legge n. 92/12, per avere la Corte territoriale confermato la tardività delle produzioni documentali effettuate dalla difesa della lavoratrice al fine di dimostrare l'esistenza del requisito dimensionale in discorso, nonostante che esse fossero avvenute nella prima udienza della fase di opposizione e in risposta alla memoria difensiva depositata dalla società in tale fase (solo allora essa aveva negato di avere oltre 60 dipendenti fra Italia e Olanda).

Il motivo, essendo inteso a far valere documenti destinati a dimostrare il numero di dipendenti della società in paesi diversi dal nostro, risulta assorbito perché volto a provare una circostanza di fatto già ritenuta irrilevante, ai fini di causa, in base alle considerazioni svolte - nel paragrafo che precede - nel rigettare il primo mezzo.

3- Il terzo motivo prospetta nullità della sentenza per omessa pronuncia, in violazione dell'art. 112 c.p.c., sulla domanda subordinata della lavoratrice intesa ad ottenere, almeno, la tutela obbligatoria di cui all'art. 8 legge n. 604/66, domanda su cui tutti i giudici di merito hanno ritenuto di non doversi pronunciare perché erroneamente reputata incompatibile con il rito disciplinato dall'art. 1 legge n. 92/12 (cd. rito Fornero).

Il motivo è fondato.

Come avviene per ogni questione di rito o di competenza, anche l'individuazione dell'applicabilità o meno del rito di cui all'art. 1, commi 48 e ss., legge n. 92/12 non è *secundum eventum litis*, ossia non dipende dall'esito dell'istruttoria e dalla decisione, ma deriva dalla domanda, di guisa che, ove il



R.G. n. 16931/15

lavoratore impugnò un licenziamento chiedendo l'applicazione della tutela di cui all'art. 18 legge n. 300/70, il rito sarà quello cd. Fornero.

E se all'esito dell'istruttoria dovesse emergere l'applicabilità della sola tutela cd. obbligatoria di cui all'art. 8 legge n. 604/66, il giudice dovrà pronunciarsi su di essa, senza che a ciò ostino le caratteristiche di celerità del rito (che, anzi, verrebbero frustrate se si dovesse celebrare nuovo separato giudizio per applicare la tutela obbligatoria).

In tal senso milita altresì il principio generale di unicità della domanda di impugnazione del licenziamento, nel senso che essa è pur sempre unica e inscindibile, a prescindere dal tipo di tutela che, all'esito del giudizio, il giudice riterrà di accordare.

Infatti unico ne è l'oggetto, ossia il bene della vita che si vuole soddisfare, unico è il fatto costitutivo invocato a sostegno della domanda (il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, interrotto da un licenziamento di cui si assume l'illegittimità: v. Cass. S.U. n. 141/06 e le successive conformi Cass. nn. 12722/06, 13945/06, 15948/06, 19275/06, 6344/09), identiche sono le parti.

E se la domanda è unica, essa non può essere oggetto di differenti giudizi a seconda del tipo di provvedimento giurisdizionale richiesto.

Diversamente opinando, rigettata la domanda di reintegra nel posto di lavoro a cagione della ravvisata legittimità del licenziamento, il lavoratore potrebbe nuovamente adire il giudice impugnando lo stesso recesso già giudicato fra le medesime parti come legittimo, ma chiedendo la sola tutela obbligatoria (o, nell'ambito del nuovo testo dell'art. 18 come novellato ex art. 1 legge n. 92/12, chiedendo una tutela meramente indennitaria in luogo della quella reintegratoria invocata nel primo processo).

Ma si tratta di conclusione - all'evidenza - inaccettabile.

Dunque, questa Corte ritiene di dover mantenere fermo l'indirizzo di Cass. S.U. n. 141/06 cit. e, pertanto, di andare in contrario avviso ad altro precedente (ci si riferisce a Cass. n. 1662/15) che, invece, ha ritenuto improponibile la domanda di riassunzione ex art. 8 della legge n. 604/66 proposta dal lavoratore in via subordinata rispetto alla tutela ex art. 18 legge n. 300/70, basata sul presupposto che il numero dei dipendenti e/o la qualità soggettiva del datore di lavoro siano (diversi) fatti costitutivi.

In realtà il requisito dimensionale (per la tutela reale o per quella obbligatoria) non è - secondo il citato orientamento delle S.U. e delle sentenze successive ad esso conformi - un fatto costitutivo: è, invece, un fatto impeditivo



R.G. n. 16931/15

della reintegra l'inesistenza degli estremi occupazionali di cui all'art. 18 legge n. 300/70 (tanto che della relativa prova è onerato il datore di lavoro).

Invero, alla stregua del summenzionato orientamento delle S.U., fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'asserita illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18 legge n. 300/70, costituiscono, insieme alla giusta causa o al giustificato motivo di licenziamento, fatti impeditivi (non a caso, ex art. 5 legge n. 604/66, la giusta causa o il giustificato motivo di licenziamento devono essere provati dal datore di lavoro).

Con l'assolvimento di tale onere probatorio il datore di lavoro dimostra - conformemente alla regola generale di cui all'art. 1218 c.c. - che l'inadempimento degli obblighi derivatigli dal contratto di lavoro non gli è imputabile o che, comunque, il diritto del lavoratore a riprendere il proprio posto non sussiste per difetto del relativo requisito dimensionale, con conseguente riduzione della tutela ad un mero ristoro pecuniario.

E se i fatti costitutivi del diritto del lavoratore a riprendere l'attività sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'asserita illegittimità dell'atto espulsivo (fatti costitutivi identici tanto in ipotesi di stabilità reale quanto di stabilità meramente obbligatoria ex art. 8 legge n. 604/66), si conferma anche per la domanda subordinata, intesa ad ottenere la seconda e meno pregnante tutela, l'adottabilità del rito di cui all'art. 1, commi 48 e ss., legge n. 92/12, riservato non solo alle domande ex art. 18 legge n. 300/70, ma - appunto - anche a quelle "*fondate sugli identici fatti costitutivi*".

4- Con unico motivo di censura il ricorso incidentale denuncia falsa applicazione dell'art. 18 legge n. 300/70, per avere la Corte territoriale affermato la computabilità, ai fini del requisito dimensionale, di tutti i dipendenti della società estera, sia di quelli occupati in Italia sia di quelli occupati in altri paesi, nonostante che - obietta la società ricorrente - a tale scopo debbano considerarsi, come da giurisprudenza di questa S.C., soltanto i lavoratori occupati in Italia.

Il ricorso è inammissibile perché, a monte, precluso - per difetto di interesse ex art. 100 c.p.c. - alla parte totalmente vittoriosa nel precedente grado.

Invero, il ricorso incidentale per cassazione presuppone pur sempre la soccombenza e non può, quindi, essere proposto dalla parte che - come A.HAK



R.G. n. 16931/15

International B.V. - nel giudizio di appello sia risultata completamente vittoriosa; quest'ultima, del resto, non ha l'onere di riproporre le domande e le eccezioni non accolte o non scrutinate dal giudice d'appello che le ha ritenute assorbite, poiché l'eventuale accoglimento del ricorso principale (come avvenuto nel caso in oggetto) comporta la possibilità che esse siano riesaminate in sede di giudizio di rinvio (cfr., e *pluribus*, Cass. n. 27157/11; Cass. n. 12728/10; Cass. n. 25821/09; Cass. n. 22346/06).

Né, ovviamente, un ricorso per cassazione può essere proposto al solo fine di ottenere una correzione della motivazione della sentenza (cfr., *ex aliis*, Cass. 12.9.2011 n. 18674; Cass. 2.7.07 n. 14970; Cass. 29.3.05 n. 6601; Cass. 16.7.01 n. 9637; Cass. 9.9.98 n. 8924), correzione che - per altro - se del caso può essere effettuata anche d'ufficio da questa S.C. ai sensi dell'art. 384 ult. co. c.p.c. (come - appunto - avvenuto nel caso di specie nel trattare del primo motivo del ricorso principale).

5- In conclusione, si accoglie il terzo motivo del ricorso principale, si rigetta il primo, si dichiara assorbito il secondo, si dichiara inammissibile il ricorso incidentale e si cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto, con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione.

Il giudice del rinvio dovrà, dunque, esaminare nel merito il licenziamento intimato il 19.4.13 a Patrizia Boscarl e, ove non ne risulti il giustificato motivo oggettivo addotto da A.HAK International B.V., dovrà applicare alla suddetta lavoratrice la tutela meramente obbligatoria prevista dall'art. 8 legge n. 604/66.

P.Q.M.

La Corte

accoglie il terzo motivo del ricorso principale, rigetta il primo, dichiara assorbito il secondo, dichiara inammissibile il ricorso incidentale, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater d.P.R. n. 115/2002, come modificato dall'art. 1 co. 17 legge 24.12.2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso incidentale, a norma del co. 1 bis dello stesso articolo 13.



R.G. n. 16931/15

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 21.6.16.

Il Consigliere estensore

Dott. Antonio Manna

Il Presidente

Dott. Giuseppe Bronzini



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

Dott. Giovanni Pirella

