



TRIBUNALE DI VASTO

R.G.N. 116 /2022

Il Giudice del Lavoro

Sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 6.04.2022, trattiene la causa in decisione e pronuncia decreto *ex art.* 28, comma 1, l. 20.05.1970, n. 300.

Vasto, 16/05/2022

Il Giudice
dott.ssa Silvia Lubrano



TRIBUNALE ORDINARIO DI VASTO

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Silvia Lubrano sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 6.04.2022, pronuncia il seguente

DECRETO

nella causa civile *ex art.* 28, L. 20 maggio 1970, n. 300 iscritta al n. 116 dell'anno 2022, vertente

TRA

in persona del Segretario territoriale *pro tempore*,
elettivamente domiciliata in Roma, viale Angelico n. 38, presso lo studio dell'avv. Carlo De Marchis Gòmez, che la rappresenta e difende come da procura in atti

ricorrente

coop., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dagli avv.ti Giancarlo Tittaferante e Pierluigi Patrizio, come da procura
in atti ed elettivamente domiciliata presso gli indirizzi avvgiancarlotittaferante@pec.ordineavvocatichieti.it e avvpierluigipatrizio@pec.ordineavvocatichieti.it

resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso *ex art.* 28, L. 20 maggio 1970, n. 300 la _____ ha adito questo
Tribunale chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "A) *Accertare e dichiarare la
natura antisindacale delle condotte posta in essere dalla società convenuta descritte nel
ricorso e in particolare:*

*a. Nella violazione del verbale di accordo del 29 dicembre 2021 con il quale _____
coop. si era impegnata ad una riapertura delle trattative e ad una rinegoziazione
dell'accordo integrativo aziendale con l'organizzazione sindacale ricorrente improntata a
canoni di correttezza e buona fede.*

*b. Nella comunicazione con la quale la _____ coop. ha informato la _____ sin
dal 9 febbraio 2022 dell'avvenuto esaurimento del plafond delle ore di assemblea per i motivi
di cui al ricorso.*

*6 Il par. 86 del Regolamento UE 676/2019 impone che l'interessato riceva "senza indebito
ritardo una comunicazione e una informativa circa l'avvenuta violazione dei suoi dati
personali e la realizzazione di un illegittimo trattamento. La comunicazione deve descrivere
la natura della violazione dei dati personali.*

*c. Nel comportamento della società convenuta consistente nell'illegittimo trattamento dei dati
dei lavoratori iscritti alla _____ descritto nel ricorso per effettuare una indagine
vietata in ordine alle loro opinioni sindacali e nel disincentivare le azioni sindacali.*

e per l'effetto

*B) Ordinare alla _____ coop. di cessare ogni comportamento antisindacale e
comunque di rimuovere gli effetti della condotta e in particolare:*

d. Ordinare alla società di riavviare le trattative e comunque di effettuare una rinegoziazione dell'accordo aziendale con la _____ in conformità agli impegni assunti con il verbale di accordo del 29 dicembre 2021 imponendo di effettuare un confronto trasparente e improntato a correttezza e buona fede ordinando alla società di effettuare una adeguata ponderazione delle proposte del sindacato fornendo una risposta motivata alle richieste avanzate dalla _____ conformi alle previsioni del CCNL applicato.

e. Ordinare alla società convenuta di assicurare alla _____ il diritto di assemblea nel monte ore retribuito contrattuale e di legge nel rispetto degli accordi e del CCNL.

f. Ordinare alla società convenuta di astenersi dal raccogliere e/o trattare dati di carattere sindacale degli iscritti alla _____ e comunque di effettuare indagini o comunque acquisire informazioni in violazione dell'art. 8 stat. lav. e dal disincentivare le azioni di rivendicazione del sindacato.

g. Ordinare ad _____ coop. di cancellare, di astenersi dal trattare e comunque di non tenere in nessun conto la comunicazione avente ad oggetto: "applicazione accordo integrativo aziendale" e il questionario allegato consegnato ai lavoratori iscritti alla _____ a decorrere dal 14 febbraio 2022.

h. Ordinare alla _____ soc. coop. di informare immediatamente tramite il responsabile del trattamento o altro soggetto idoneo allo scopo tutti i lavoratori che hanno subito l'illegittimo trattamento e l'indagine sulle opinioni sindacali dell'avvenuto indebito trattamento dei dati lesivo della loro libertà e riservatezza con comunicazione altresì delle misure opportune adottate per contrastare le violazioni dei dati nonché del diritto di ciascun lavoratore ad agire per ottenere misure inibitorie e di risarcimento del danno.

i. Condannare la società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale nei confronti della _____ nella misura di giustizia e nei confronti di ogni singolo lavoratore aderente alla organizzazione sindacale che ha subito il trattamento descritto nella misura di € 300,00 o altra maggiore o minore di giustizia.

j. Disporre in favore dell'organizzazione sindacale la condanna della convenuta al pagamento di una somma ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione degli obblighi di fare richiesti nella misura di € 500,00, o altra di giustizia da

determinarsi in via equitativa, nonché l'obbligo di comunicare individualmente l'emanando ordine che accerta l'illegittimità della condotta attuata.

k. Disporre la pubblicazione dell'emanando decreto in quattro giornali di portata nazionale che indicano

dell'emanando decreto con un formato non inferiore a mezza pagina orizzontale 276x186 mm., o altro di giustizia, oltre che sulla affissione nella bacheca aziendale con comunicazione indirizzata ai lavoratori della convenuta del centro di

l. Disporre ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle descritte condotte antisindacali.

Con condanna della convenuta al pagamento delle spese, competenze ed onorari di lite con maggiorazione del 30% prevista dal dm. 8 marzo 2015 per effetto dei collegamenti ipertestuali.”.

Si è costituita la _____ coop. contestando gli assunti avversari e chiedendo il rigetto del ricorso.

Inutilmente tentata la conciliazione della lite, all'udienza del 6.04.2022 il Tribunale si è riservato, previa discussione delle parti.

Per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28, L. 20.05.1970, n. 300 è sufficiente che il comportamento controverso leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro. E ciò vale sia nel caso di condotte tipizzate, perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), né nel caso di condotte non tipizzate e in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale. Pertanto, ciò che il giudice deve accertare è l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire (cfr. Cass. 17 giugno 2014, n. 13726; 22 aprile 2004 n. 7706; 5 febbraio 2003, n. 1684; 17 ottobre 1998, n. 10324; 22 giugno 1998 n. 6193; SS.UU. 12 giugno 1997, n. 5295).

Ciò premesso, secondo la prospettazione della parte ricorrente configurano condotte antisindacali i seguenti comportamenti posti in essere dalla cooperativa resistente: 1) la violazione del verbale di conciliazione del 29.12.2021, con cui si è impegnata a riaprire le trattative per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale; 2) l'aver la comunicato al sindacato ricorrente l'esaurimento delle ore annuali di propria pertinenza per l'espletamento di un'assemblea sindacale retribuita, salvo poi concederla; 3) la violazione dell'art. 8 St. Lav., consistita nell'aver trattato illegittimamente i dati dei dipendenti iscritti a esso sindacato.

Il ricorso è parzialmente fondato, nei limiti di seguito esposti.

E' documentato che il 5.10.2021 la e le sigle sindacali Abruzzo e Abruzzo hanno sottoscritto il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 28.12.2019, con decorrenza dall'1.11.2021 al 31.12.2024. E' pacifico che la non ha preso parte né alla stipula dell'accordo integrativo né alla negoziazione e alla sottoscrizione del relativo rinnovo.

La con ricorso *ex art. 28 St. Lav.* iscritto presso l'intestato Tribunale (rg 509/21), ha chiesto, tra l'altro, di *"Accertare e dichiarare la natura antisindacale del comportamento della società convenuta consistente nella mancata convocazione della e dei suoi rappresentanti alle trattative di rinnovo del contratto integrativo aziendale... e per l'effetto d. Ordinare alla convenuta di convocare la ai fini delle procedure di negoziazione degli accordi aziendali"*. Costituitasi la soc.coop., all'udienza del 29.12.2021 le parti hanno sottoscritto un verbale di conciliazione in cui, premessa l'*"intenzione condivisa delle parti di avviare una proficua interlocuzione sindacale all'interno dell'azienda"*, è stato pattuito quanto segue: *"1. La rinuncia alla prosecuzione dell'azione e del giudizio con accettazione da parte della soc. coop. 2. La soc. coop. consente alla riapertura delle trattative dell'accordo aziendale...3. ... le parti reciprocamente si impegnano ad avviare un confronto di rinnovo sulla base dei principi di correttezza e buona fede"*.

E' poi in atti che il 9.02.2022 si è tenuto un incontro tra la la e le altre sigle sindacali firmatarie dell'accordo di rinnovo del 5.10.2021.

Dal verbale dell'incontro risulta che il presidente _____ ha rinnovato *“la disponibilità nei confronti della CIGL a poter rientrare nel rinnovato accordo siglato il 05.10.2021 dalla _____ e _____”;* inoltre, su richiesta del rappresentante della _____ ha dichiarato che l'incontro in questione è stato organizzato *“con l'intento di comprendere se la _____ vuole rientrare nell'accordo che resta il medesimo”*; ha poi ribadito: *“preso atto che abbiamo un accordo integrativo già sottoscritto con _____ e _____ oggi ho dato la disponibilità ad un tavolo unitario, c'è la disponibilità da parte della _____ a rientrare sull'accordo e alle medesime condizioni”*; ha chiarito che *“non ha interesse a fare alcuna trattativa con la _____ rompendo il tavolo con le altre organizzazioni”*, *“non c'è la disponibilità a ... rinnegare l'accordo”*.

Così ricostruiti i fatti, ad avviso del Tribunale la condotta in questione deve dirsi antisindacale.

Premesso che non è in discussione che con la stipula del verbale di conciliazione le parti non si sono impegnate a garantire il buon esito delle trattative, ciò non è tuttavia sufficiente a giustificare la condotta della _____.

Invero, pur aderendo all'orientamento giurisprudenziale richiamato dalla resistente, secondo cui, in astratto *“nell'attuale sistema normativo della attività sindacale, non vige il principio della necessaria parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali; il datore di lavoro non ha quindi l'obbligo assoluto neppure di aprire le trattative per la stipula di contratti collettivi con tutte le organizzazioni, potendosi configurare l'ipotesi di condotta antisindacale prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori solo quando risulti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale, produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà sindacale dall'organizzazione esclusa (cfr. in tal senso Cass. n. 1504 del 10 febbraio 1992; id. n. 6166 del 20 giugno 1998; n. 212 del 9 gennaio 2008)”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 10/06/2013, n.14511), ad avviso del Tribunale questo non è pertinente nel caso di specie.

Se, invero, non può dirsi sussistente *ex lege* l'obbligo del datore di lavoro di avviare le trattative per la conclusione dei contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda, nella presente fattispecie la _____ con la stipula del verbale di conciliazione del 29.12.2021, ha espressamente assunto l'obbligazione di consentire *“alla*

riapertura delle trattative dell'accordo aziendale", impegnandosi "ad avviare un confronto di rinnovo sulla base dei principi di correttezza e buona fede".

Pertanto, ferma la sussistenza l'obbligazione avente ad oggetto la riapertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo integrativo, che trova fonte del verbale di conciliazione sottoscritto dinanzi a questo Tribunale, non può negarsi l'inadempimento della

Come risulta dal verbale del 9.02.2022, durante la riunione congiunta il Presidente della non ha inteso intavolare un proficuo confronto con la . Egli, infatti, già prima di dare la parola al sindacato ricorrente per illustrare le proprie proposte e prima ancora di acquisire il parere delle altre sigle, ha avuto cura di precisare di essere intenzionato a consentire la mera adesione della all'accordo del 5.10.2021, ma non anche la relativa rinegoziazione.

La condotta della deve dirsi, quindi, volativa del principio di buona fede e correttezza: nonostante il contenuto dell'accordo conciliativo, dal comportamento successivamente tenuto dal datore emerge che egli non avesse alcuna seria, effettiva e fattiva intenzione di procedere a rinegoziare le condizioni per la stipula dell'accordo collettivo integrativo.

E non può negarsi che detta condotta abbia recato pregiudizio alla nei termini individuati dall'art. 28, l. 300/70.

L'impegno assunto da di riaprire le trattative ha ingenerato nel sindacato ricorrente la legittima aspettativa di poter esercitare le proprie prerogative, poi frustrata dalla condotta inadempiente del datore di lavoro che, all'incontro del 9.02.2022, l'ha messa di fronte all'alternativa di aderire o non aderire all'accordo già raggiunto con le altre sigle.

Non va poi trascurato il rilievo che la a fronte del suddetto impegno assunto dalla società, aveva espressamente rinunciato a proseguire il procedimento *ex art. 28* iscritto presso questo Tribunale e finalizzato, tra l'altro, proprio a riaprire le trattative per cui è causa. Così facendo la si è sottratta al giudizio in questione, pregiudicando il diritto alla tutela giurisdizionale esercitato dal sindacato con l'istaurazione del precedente procedimento, poi estinto in forza del verbale di conciliazione.

Del resto, la [redacted] ha perseverato nella propria condotta anche nel periodo successivo alla riunione del 9.02.2022.

E' documentato, infatti, che la società ha consegnato a tutti i lavoratori aderenti alla [redacted] un questionario da compilare, in cui si chiedeva di indicare se intendessero richiedere o meno l'applicazione *“dei contenuti economici e normativi previsti dal rinnovato Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto dalla [redacted] e [redacted] in data 05.10.2021”* (cfr. doc. 18 ricorrente).

E' allo stesso modo pacifico che il Presidente della [redacted] in data 1.03.2022, si è recato nei locali del magazzino della società dissuadendo i lavoratori, con toni coloriti, dal partecipare a iniziative sindacali finalizzate alla modifica del contratto collettivo integrativo.

Quanto al primo episodio, ad avviso del Tribunale non ricorre la violazione dell'art. 8 St. Lav., prospettata dal sindacato ricorrente.

Ai sensi della citata disposizione *“È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”*.

Sul punto la [redacted] si è difesa giustificando l'iniziativa in esame con la necessità, a fronte del rifiuto della [redacted] di aderire all'accordo integrativo, di verificare se i lavoratori iscritti al predetto sindacato fossero comunque favorevoli all'applicazione di detto contratto al proprio rapporto di lavoro *“al fine di scongiurare, per quanto possibile, il rischio di controversie legali aventi ad oggetto la piena osservanza delle condizioni normative ed economiche del contratto di lavoro applicate in azienda”*.

Ciò posto, per costante giurisprudenza della Suprema Corte *“in tanto 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" (Cass. Civ., Sez. Lav., 15/11/2017, n. 27115; conf. 18/04/2012, n. 6044).

Pertanto, in assenza di contestazioni del sindacato ricorrente sul punto e tenuto conto della richiamata giurisprudenza, deve ritenersi che la richiesta formulata dal datore di lavoro con la consegna del predetto questionario non configuri un'indagine sulle opinioni sindacali, ma risponda alla finalità di individuare il contratto integrativo da applicare al singolo lavoratore aderente alla

Tuttavia, ciò non è sufficiente a escludere il carattere antisindacale della condotta. Se, infatti, la verifica condotta dalla resistente, per le giustificazioni fornite (a cui il sindacato non ha replicato), può dirsi di per sé lecita, l'episodio va analizzato alla luce dei concreti rapporti tra le parti.

Il principio espresso dalla Corte di Cassazione postula che sia onere del lavoratore dissentire espressamente dall'applicazione del contratto aziendale non sottoscritto dalla sigla sindacale di appartenenza, se non altro anche perché detta ipotesi si configura come eccezione alla regola generale dell'applicazione *erga omnes*. Dunque, non occorre che il datore di lavoro si adoperi in tal senso.

Quindi, l'indagine condotta dalla proprio perché non necessaria e posta in essere all'indomani dell'incontro del 9.02.2022, appare piuttosto un pretesto per provocare uno scontro tra i lavoratori aderenti alla e detto sindacato, con l'effetto di delegittimare quest'ultimo nei rapporti con i primi. Del resto, il paventato pericolo di ripercussioni da parte dei lavoratori iscritti alla , oltre a non essere provato, è del tutto infondato, essendo un diritto potestativo del singolo lavoratore non aderire a un contratto aziendale non sottoscritto dal sindacato di appartenenza.

A riprova dell'assunto depone anche il successivo episodio imputato alla e da essa non contestato.

E' infatti pacifico che l'1.03.2022 il Presidente si sia recato nei magazzini aziendali durante tutti i turni di lavoro, lamentandosi del fatto che i lavoratori iscritti alla non avessero inteso dissociarsi dal sindacato e commentandolo nei seguenti termini: "*tutti vogliono il buono pasto*". Ha poi dissuaso i lavoratori dall'aderire a iniziative sindacali

finalizzate alla modifica del contratto aziendale, invitando chi aveva un'opinione in tal senso diversa dalla propria a candidarsi per ricoprire la carica di Presidente.

E' evidente come, a prescindere dalla concreta e reale volontà del Presidente il comportamento in questione appare, se non addirittura intimidatorio, certamente idoneo a disincentivare i lavoratori a partecipare a iniziative sindacali non gradite al datore di lavoro.

Quindi, per come tale, è suscettibile di creare discredito sul sindacato e di provocare una contrapposizione tra questo e i propri iscritti.

Né l'episodio può essere ricondotto al diritto del Presidente della cooperativa di confrontarsi con i soci, come da egli sostenuto in udienza.

Se così fosse stato, egli avrebbe potuto (e dovuto) manifestare le proprie rimostranze nel corso nelle opportune sedi deputate al confronto paritario tra gli organi societari.

Fatto salvo quanto sin qui statuito, a parere del Tribunale non è ravvisabile una condotta antisindacale nell'ultimo episodio richiamato dalla

Nello specifico, è documentato che il 9.02.2022, all'indomani dell'incontro congiunto, la ha avanzato richiesta di assemblea retribuita (doc. 13 *quater* ricorrente e 26 resistente). E' parimenti in atti che la ha dato riscontro il medesimo giorno autorizzando la richiesta, ma precisando che le ore di assemblea dovevano ritenersi non retribuite, adducendo a sostegno del diniego il superamento, da parte del sindacato, del monte ore previsto dalla legge e dal contratto collettivo (doc. 14 ricorrente e 29 resistente).

La il giorno seguente ha replicato di non aver ancora utilizzato nessuna ora di assemblea di propria pertinenza, atteso che quella tenutasi il 27.01.2022 doveva ritenersi esclusa dal monte ore perché tenutasi in esecuzione dell'accordo conciliativo sottoscritto il 29.12.2021 (doc. 16 ricorrente e 30 resistente). La quindi, a rettifica di quanto comunicato il giorno precedente, ha tempestivamente informato il sindacato che l'ora di assemblea sarebbe stata retribuita. E' poi pacifico che detta assemblea si è regolarmente tenuta.

Ad avviso del Tribunale non è ravvisabile, in questo caso, alcuna "*strategia per penalizzare l'azione sindacale*"; dalla ricostruzione dei fatti, per come emerge dalle comunicazioni

intercorse tra le parti, deve dirsi che l'iniziale diniego sia dipeso sostanzialmente da un equivoco ingenerato dal fatto che l'impresa ha considerato nell'ambito del monte ore anche l'assemblea del 27.01.2022. Del resto, resasi conto dell'errore, la _____ ha prontamente autorizzato l'assemblea come retribuita.

Così ricostruiti i fatti, la _____ va condannata ad adempiere a quanto disposto nel verbale di conciliazione del 29. 12.2021 e, quindi, a riaprire le trattative per il rinnovo del contratto integrativo, assumendo a tal fine una condotta conforme ai principi di buona fede e correttezza.

Nello specifico, dovrà consentire al sindacato ricorrente di illustrare, anche alle altre sigle sindacali, le proprie richieste e le relative motivazioni; nel caso di discordanza tra le posizioni, dovrà quindi motivare in maniera puntuale le ragioni delle proprie posizioni.

Inoltre, quanto alla richiesta *ex art. 614 bis c.p.c.* avanzata nel ricorso, ravvisata la sussistenza dei presupposti per la relativa operatività e tenuto conto dell'accoglimento parziale delle domande, si ritiene equo condannare la _____ a corrispondere alla _____ una somma pari a € 300,00 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione dell'obbligo di riapertura delle trattative.

Le altre domande (sub. b, c, e, f, g, h, i, k delle conclusioni) devono essere rigettate, avendo esse come presupposto la violazione dell'art. 8 St. Lav. e il carattere antisindacale dell'iniziale diniego di retribuire le ore preposte allo svolgimento dell'assemblea del 27.01.2022.

Il parziale accoglimento della domanda rende opportuna la compensazione di un terzo delle spese lite, come liquidate nel dispositivo. La restante parte va posta a carico della parte resistente.

P.Q.M.

In parziale accoglimento del ricorso,

- 1) accerta e dichiara il carattere antisindacale della condotta posta in essere da _____ coop., integrata nella violazione del verbale di conciliazione del 29.12.2021, con cui la società si era impegnata a riaprire le trattative e a rinegoziare l'accordo integrativo

aziendale con l'organizzazione sindacale ricorrente, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede;

- 2) per l'effetto, ordina alla soc. coop., il persona del legale rappresentante *pro tempore*, di cessare immediatamente la condotta e di adempiere a quanto pattuito nel verbale di conciliazione del 29.12.2021, procedendo all'uopo alla convocazione di un incontro con la e le altre organizzazioni sindacali presenti in azienda, in cui dovrà consentire al sindacato ricorrente di illustrare le proprie richieste e le relative motivazioni e, in caso di discordanza con queste, dovrà motivare in maniera puntuale le ragioni delle proprie posizioni e le motivazioni che precludono l'accoglimento delle istanze del sindacato;
- 3) visto l'art. 614 *bis* c.p.c., condanna la soc. coop., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a versare alla la somma di € 300,00 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione di quanto disposto nei precedenti punti 1 e 2 del presente dispositivo, a decorrere dalla pubblicazione del presente decreto;
- 4) rigetta per il resto;
- 5) compensa per un terzo le spese di lite, complessivamente liquidate in € 4.738,00 (comprensivi della maggiorazione di cui all'art. 4, comma 1 bis, D.M. 55/14);
- 6) condanna la a corrispondere alla la restante parte (€ 3.159,00, comprensivi della maggiorazione di cui all'art. 4, comma 1 bis, D.M. 55/14), oltre spese generali nella misura del 15%, cpa e IVA (se dovuta) e al rimborso del contributo unificato.

Si comunichi.

Vasto, 16 maggio 2022

Il Giudice
dott.ssa Silvia Lubrano