

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

RGL N. 6809/ 2022

Ass. Avv. Concetta Vullo Trave

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

Ass. Avv.ti Franco Angelo Maria Toffoletto, Raffaele De Luca Tamajo, Massimo Dramis, Antonio Pantò,
Ezio Moro

- PARTE CONVENUTA -

La Giudice,
a scioglimento della riserva assunta,
ha pronunciato il seguente

decreto ex art. 28 legge n. 300/1970

ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav. , chiedendo all'adito tribunale di dichiarare l'antisindacalità del comportamento tenuto dalla convenuta di ordinare a quest'ultima la rimozione degli effetti di tale condotta e conseguentemente: di dichiarare l'illegittimità della sanzione disciplinare pari a 8 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione irrogata alla RSA con lettera del 3/8/2022; di condannare la convenuta al pagamento delle retribuzioni dei giorni di effettiva sospensione; di ordinare l'affissione nella bacheca aziendale del decreto di declaratoria di antisindacalità della condotta di cui sopra; di ordinare la pubblicazione per almeno due settimane del provvedimento per intero nei quotidiani a maggiore diffusione nazionale a spese della società convenuta e a caratteri doppi rispetto al normale; di disporre ogni altro provvedimento ritenuto necessario per eliminare gli effetti del comportamento antisindacale denunciato; l'organizzazione sindacale ricorrente ha dedotto: che come da lettera inviata in data 21/12/2020 la signora è stata nominata RSA per la filiale di Grugliasco; che la è l'organizzazione sindacale di maggioranza in tale negozio e l'unica presente in quelli di Settimo Torinese e di Brandizzo; che successivamente è stato nominato RSA del negozio di Grugliasco anche il signor ; che le tematiche sindacali più rilevanti nei tre negozi della convenuta sono quelle riguardanti le modalità di scelta dei periodi di godimento dei due giorni di ferie che residuano come conseguenza dei periodi feriali imposti dal datore di lavoro, il mancato rispetto dell'orario indicato nei contratti di lavoro a tempo parziale, l'obbligo imposto ai dipendenti di IV livello di svolgere lavori di superiore inquadramento denominati "missioni", il frequente ricorso ai cosiddetti "contratti flex"; che la RSA in più occasioni ha spiegato ai lavoratori l'illegittimità di tale tipologia contrattuale che consente al datore di lavoro di variare settimanalmente e unilateralmente l'orario di lavoro del lavoratore a tempo parziale; che, a causa dell'attività sindacale svolta, la predetta RSA è stata vittima di attacchi e discriminazioni anche sul piano personale e in data 11/7/2022 ha ricevuto una lettera di contestazione disciplinare, con cui la società

convenuta la accusava di avere pubblicato su un gruppo Facebook privato un'e-mail, inoltrata da
alla direttrice, ai responsabili del negozio nonché al segretario nazionale del sindacato ricorrente,
violando la riservatezza della corrispondenza e il regolamento aziendale che vieta la divulgazione di
informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e diffondendo, senza autorizzazione, i nomi e
cognomi nonché gli indirizzi di posta elettronica di alcuni responsabili aziendali; che la RSA non
ha mai diffuso gli indirizzi di posta elettronica del personale aziendale, ma, nell'esercizio della sua
funzione sindacale, si è limitata a raccontare a denunciare fatti attinenti a tematiche sindacali, esercitando
il proprio diritto di critica, di proselitismo e di informazione-formazione sindacale; che, pertanto, ha natura
antisindacale il comportamento della società convenuta che con lettera del 3/8/2022 ha irrogato alla RSA
la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 8 giorni; che tale
comportamento ha natura antisindacale in quanto oggettivamente idoneo ad impedire e limitare l'attività
sindacale;

si è costituita in giudizio la _____ in via preliminare, eccependo l'inammissibilità del ricorso
per carenza di legittimazione attiva e di interesse ad agire in capo all'organizzazione sindacale ricorrente
e per mancanza di attualità della condotta contestata e, nel merito, chiedendo il rigetto del ricorso in
quanto infondato;

la società resistente ha negato di essersi sottratta al confronto con le RSA del punto vendita di Grugliasco
e con i rappresentanti della segreteria provinciale del sindacato ricorrente e di aver mai posto in essere
condotte volte a limitare o a contrastare l'attività sindacale della _____ e delle sue RSA; secondo la
società, pertanto, la sanzione disciplinare irrogata alla RSA _____ sarebbe conseguenza della
violazione da parte di quest'ultima del regolamento aziendale (che vieta la divulgazione di informazioni
riguardanti l'organizzazione del lavoro di _____), del divieto di pubblicare i nominativi dei responsabili
aziendali e i loro indirizzi e-mail nonché delle norme di legge in materia di segretezza della
corrispondenza e, pertanto, nulla avrebbe a che vedere con l'organizzazione sindacale ricorrente e con
l'attività sindacale svolta dalla stessa e dalla RSA;

la società convenuta a sostegno della legittimità dell'azione disciplinare promossa nei confronti della RSA
_____ ha puntualizzato che le pubblicazioni su Facebook non sarebbero equiparabili a quelle effettuate
su una chat di gruppo ovvero su una bacheca elettronica accessibile esclusivamente ai lavoratori di una
determinata unità produttiva, in quanto ai due gruppi Facebook, su cui la signora _____ aveva
pubblicato il "post" oggetto della contestazione disciplinare, potevano accedere un numero indefinito di
soggetti, il che dimostrerebbe che l'intento della lavoratrice non era quello di esercitare attività sindacale
ma di danneggiare l'azienda e la sua immagine anche all'esterno;

1.

l'eccezione di inammissibilità del ricorso per carenza di legittimazione attiva e di interesse ad agire in
capo alla _____ non è fondata;
è indubbio che la condotta antisindacale sia solo quella lesiva dei diritti e delle libertà sindacali e che,
pertanto, la stessa non possa mai identificarsi con la violazione di meri interessi patrimoniali o morali dei
singoli lavoratori ma è altresì vero che vi sono comportamenti datoriali plurioffensivi che danneggiano
non solo gli interessi del singolo lavoratore ma anche quelli del sindacato, di talchè la rimozione degli

effetti di tale tipologia di condotte antisindacali può comportare l'adozione di provvedimenti che incidono sulla posizione del singolo lavoratore;

il fatto che il comportamento datoriale considerato antisindacale consista nella sanzione disciplinare irrogata alla RSA del sindacato ricorrente, pertanto, non esclude la sussistenza dei requisiti dell'interesse ad agire e della legittimazione attiva, in quanto il potere disciplinare dell'imprenditore, specie se esercitato nei confronti dei rappresentanti sindacali aziendali, può essere volto ad intimidirli e, in ultima analisi, a frustrare o limitare lo svolgimento dell'attività del sindacato;

2.

secondo parte ricorrente, anche qualora la condotta contestata possa essere considerata astrattamente idonea a costituire comportamento antisindacale, la medesima sarebbe priva del requisito dell'attualità, in quanto il provvedimento disciplinare nei confronti della signora [redacted] sarebbe stato irrogato con lettera del 3 agosto 2022, a nulla rilevando che la sospensione sia poi stata scontata dalla lavoratrice successivamente a tale data;

nonostante il procedimento disciplinato dall'articolo 28 della legge 300/1970 debba tendere all'emanazione di pronunce costitutive e non a meri accertamenti, in alcune ipotesi anche un accertamento giudiziale può essere funzionale allo scopo di porre fine ad una situazione di illegittima compressione delle prerogative e delle libertà sindacali ed infatti lo scopo dell'articolo 28 non è la tutela di specifici diritti di rilievo sindacale dei singoli lavoratori o di singole articolazioni sindacali, ma l'interesse di ciascuno degli organismi sindacali provvisto dei requisiti previsti in tale disposizione normativa al ripristino, nella specifica azienda in cui le condizioni di libertà sindacale e di rispetto dei diritti sindacali siano state lese, del rispetto dei diritti sindacali e della legittima azione sindacale; l'esaurimento della singola condotta antisindacale, pertanto, non impedisce al giudice di ordinare la cessazione del comportamento illegittimo qualora questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti presente al momento della decisione ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria sia per la situazione di incertezza che ne consegue tale da determinare una restrizione e un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (cfr. Cass. n. 8032/1996);

il requisito dell'attualità della condotta sussiste, pertanto, anche quando l'antisindacalità sia riferita ad un provvedimento datoriale che alla data di proposizione del ricorso ex art. 28 ha già esaurito i suoi effetti, ma la cui astratta portata intimidatoria rispetto all'azione sindacale continua a spiegare la sua efficacia lesiva (si pensi, ad esempio, ad un licenziamento o ad una sanzione disciplinare conservativa come nel caso di specie o ad un trasferimento);

3.

sebbene nel corpo del ricorso l'organizzazione sindacale ricorrente si sia dilungata a narrare che la RSA sarebbe stata vittima di attacchi e discriminazioni sul piano personale (e, in particolare, sarebbe stata seguita dai responsabili aziendali mentre forniva chiarimenti ai colleghi con riguardo al contratto "flex", sarebbe stata bloccata dal direttore del negozio [redacted] mentre raccoglieva le firme tra i lavoratori iscritti al suo sindacato per scegliere il RLS, sarebbe stata invitata dalla direttrice a desistere dalla sua attività sindacale e, inoltre al pari del RSA [redacted] sarebbe stata adibita in

prevalenza alla barriera casse), nelle conclusioni la declaratoria di antisindacalità è richiesta con riguardo ad un singolo comportamento asseritamente tenuto dalla _____ consistito nell'irrogazione della

sanzione disciplinare alla RSA _____ ;
peraltro, il fatto che sia solo questo il comportamento considerato antisindacale è reso evidente dal contenuto della domanda di rimozione degli effetti della condotta datoriale, riferita esclusivamente al provvedimento disciplinare;

ciò chiarito, è pacifico e documentale che:

in data 2 luglio 2022, _____ RSA della _____ ha inviato una e-mail avente ad oggetto "Mansioni, missioni e livelli di inquadramento" alla Dott.ssa _____ (Legal Manager della Direzione Risorse Umane) e al segretario nazionale della _____, Sig. _____ nonché per conoscenza ai Responsabili del Reparto Montagna del Punto Vendita di Grugliasco, Sig. _____ e _____, alla Direttrice di negozio, Sig.ra _____ nonché all'altra RSA, Sig.ra _____ e al funzionario della segreteria provinciale della _____ di Torino, Sig. _____ (cfr. doc. 35 di parte convenuta);

in tale e-mail il signor _____ ha riportato la declaratoria dei lavoratori inquadrati nel IV livello; ha contestato la prassi aziendale di assegnare a tali lavoratori, in aggiunta alle mansioni per le quali sono stati assunti, le cosiddette "missioni" ovvero, a suo giudizio, mansioni che il dipendente sarebbe costretto a svolgere dopo aver espletato tutte le mansioni previste dal contratto ma non rientranti nel IV livello; ha elencato le "missioni" che la convenuta fa svolgere ai dipendenti di IV livello: permanente flussi, receptionist, monitore (formatore), visual merchandiser (traslochi e applicazione dei DAO), autore di inventari fiscali, autore di modifiche prezzi, autore di ordini diretti, responsabile dell'informatica negozio, responsabile della rotazione degli spazi commerciali all'interno del negozio; ha lamentato il fatto che mentre alcune missioni sono volontarie, altre sono imposte ai venditori dai responsabili i quali, a suo giudizio, erroneamente darebbero per scontato che si tratti di mansioni rientranti nel livello di inquadramento degli addetti alle vendite; ha affermato che i venditori di IV livello non possono modificare lo stock e i prezzi della merce e non possono neppure ricevere merce in ingresso o fare gli inventari fiscali; ha contestato che le missioni, pur non rientrando nelle mansioni proprie dei lavoratori di IV livello, sono state inserite dall'azienda nelle schede mestiere dei venditori, che vengono fornite ai direttori e ai responsabili di reparto per l'organizzazione dei negozi; ha affermato che l'adibizione degli addetti alle vendite alle casse non viene effettuata correttamente in quanto ci sono lavoratori che hanno molte ore di cassa all'attivo e altri che ne hanno zero, nonostante siano tutti inquadrati allo stesso livello;

in tale e mail si legge altresì che: "*parlandone con la mia direttrice _____ è emerso come l'azienda li formi sostenendo che siano tutti dei "servizi negozio" intercambiabili tra loro senza fare distinzione alcuna tra mansioni retribuite e le missioni non retribuite, svolte su base volontaria.[...] Quando ho chiesto delucidazioni ai miei responsabili _____ e _____ su questa disparità di ore in cassa mi è stato risposto: "chi non fa la cassa (mansione) è perché fa reception o è monitore prodotto! (missioni facoltative)";*

qualche ora più tardi la RSA _____ ha pubblicato il testo dell'e-mail del collega _____ su Facebook postandola sia su un gruppo privato denominato "le frasi celebri dei clienti _____ !" sia sul

proprio profilo personale (tale circostanza non è mai stata contestata né dalla RSA nel corso del procedimento disciplinare né dalla _____ in ricorso);

sul gruppo "le frasi celebri dei clienti _____!" la signora _____ ha accompagnato la pubblicazione dell'e-mail del collega con un proprio commento del seguente tenore: " *Stiamo chiedendo un integrativo da anni, è ora di sedersi al tavolo delle trattative, se avete bisogno contattatemi in privato #1 _____ Differenza tra missioni e mansioni. P.S. i contratti FLEX non sono normati da CCNL quindi chiunque di voi ne sia in "possesso" può richiedere la conversione a un tempo pieno e indeterminato. Se avete bisogno contattatemi in privato, vi lascio la mail _____ Stiamo facendo queste battaglie affinché multinazionali come questa possa riconoscerci i nostri diritti. Non è mai stato fatto un integrativo in 30 anni in cui quest'azienda è presente in Italia" (cfr. doc. 36 di parte convenuta);*

sul proprio profilo personale la RSA _____ ha chiesto ai propri contatti di condividere il contenuto dell'e-mail "postata" (doc. 37 di parte convenuta);

non è stato espressamente contestato e, in ogni caso, è emerso dalle dichiarazioni degli informatori interrogati nell'ambito del presente procedimento che il gruppo Facebook "le frasi celebri dei clienti _____!", pur essendo privato, conta oltre 5000 iscritti, che non sono solo dipendenti della società convenuta;

in data 11 luglio 2022 _____ ha ricevuto dalla società convenuta una lettera di contestazione disciplinare del seguente tenore: "*come è noto, lo scorso 2 luglio, il signor _____ [...] ha inviato alla nostra responsabile servizio giuridico del lavoro, Dott.ssa _____, alla Direttrice di negozio, Sig.ra _____ ai Responsabili _____ e _____ nonché al segretario nazionale della _____ Sig. _____ ed a lei stessa una comunicazione e-mail avente ad oggetto tematiche attinenti all'organizzazione del lavoro, alle attività svolte dai nostri collaboratori ed alle relative mansioni. Alcuni nostri colleghi, in data 2 luglio 2022, ci hanno segnalato che lei, il giorno 2 luglio, pubblicato su un gruppo Facebook privato denominato "le frasi celebri dei clienti _____!" un post in cui ha commentato e riportato per intero la suddetta e-mail. A quanto ci risulta la pubblicazione del post in questione è avvenuta su un gruppo che, pur essendo privato, non solo conta oltre 5000 iscritti, ma al quale possono accedere altresì i clienti. Abbiamo inoltre avuto evidenza del fatto che lei ha pubblicato l'email del signor _____ anche sul suo profilo Facebook personale, chiedendo ai suoi contatti di condividerla in modo da aumentarne la diffusione all'esterno. Quanto sopra si pone in violazione delle più elementari disposizioni di legge che garantiscono la riservatezza della corrispondenza, oltre che con le specifiche norme del regolamento aziendale che vietano la divulgazione di informazioni riservate riguardanti, tra l'altro, l'organizzazione del lavoro. Inoltre, lei ha diffuso i nomi e i cognomi nonché gli indirizzi di posta elettronica di nostri responsabili senza alcuna autorizzazione da parte degli stessi, in violazione della normativa in materia di tutela dei dati personali."*;

in data 3/8/2022 la società _____ ha irrogato alla signora _____ la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 8 giorni in (doc. 16 di parte ricorrente);

la società convenuta _____ ha sostenuto l'estraneità del provvedimento disciplinare all'attività di sindacalista della lavoratrice, precisando come la condotta contestata sarebbe stata soltanto la divulgazione di dati,

contenuti all'interno di corrispondenza aziendale, riguardanti l'organizzazione del lavoro, non già l'aver espresso critiche, anche aspre, con riguardo ad alcuni aspetti dell'organizzazione aziendale;

preliminarmente si osserva che lo Statuto dei Lavoratori, agli articoli 25 e 26, disciplina il diritto di affissione e il diritto di svolgere attività di proselitismo al fine di garantire l'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro; tali disposizioni sono finalizzate non solo a garantire la libertà dei sindacati di diffondere comunicati in materie di interesse sindacale e del lavoro e di effettuare attività di propaganda orale o scritta all'interno dell'azienda, ma anche a temperare la libertà sindacale e gli opposti interessi dei datori di lavoro, altrettanto meritevoli di tutela, come quelli, costituzionalmente protetti, relativi alla libertà di iniziativa economica e all'organizzazione dell'impresa;

i diritti sindacali tipici disciplinati dallo Statuto dei Lavoratori, tuttavia, non sono le uniche modalità con le quali può esplicarsi la libertà sindacale; i sindacati, infatti, possono diffondere comunicati riguardanti tematiche sindacali o del lavoro così come effettuare attività di proselitismo e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica anche al di fuori dei luoghi di lavoro e con strumenti diversi da quelli presi in considerazione dal legislatore;

i social network, come Facebook, sono indubbiamente uno strumento di cui il sindacato può servirsi quando, per il perseguimento dei propri fini, ritenga opportuno far conoscere comunicati di interesse sindacale non solo ai dipendenti associati, ma anche a quelli non associati nonché agli estranei;

la Suprema Corte ha chiarito come le rivendicazioni di carattere *lato sensu* sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti al contratto di lavoro, quando sono prive di espressioni ingiuriose, offensive o infamanti verso le persone degli amministratori e dei dirigenti della società datrice di lavoro, sono certamente meritevoli di tutela in confronto con l'interesse suscettibile di lesione, di cui è portatrice la controparte datoriale (cfr. Cass. n. 1379/2019);

la critica sindacale, per ottenere il risultato che persegue, deve essere comunicata attraverso idonei mezzi di diffusione e tali sono i social network, ma anche la stampa locale o le testate giornalistiche online: dichiarazioni, quali quelle pubblicate dalla signora _____ su Facebook, infatti, avrebbero potuto essere rese anche ad un giornale;

come già rilevato, infatti, l'attività sindacale non deve necessariamente essere esercitata all'interno dell'azienda né deve avere come destinatari esclusivamente i lavoratori, i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali; si pensi, ad esempio, alla distribuzione di volantini attinenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, effettuata fuori dai locali aziendali, della cui legittimità non vi è ragione di dubitare, anche se coinvolge soggetti esterni;

ebbene, il social network Facebook, pur avendo una maggiore potenzialità diffusiva, può essere paragonato al volantinaggio sindacale svolto al di fuori dei luoghi di lavoro per sensibilizzare l'opinione pubblica rispetto a determinate tematiche di interesse *lato sensu* sindacale;

i due post pubblicati su Facebook dalla RSA _____ erano direttamente attinenti all'interesse collettivo dei lavoratori ed alle loro rivendicazioni in materia di inquadramento contrattuale e di tipologia di contratti di lavoro e devono essere valutate alla luce del ruolo di sindacalista ricoperto da colei che li ha diffusi, tenuto conto che, pur non esistendo una scriminante sindacale, il diritto di critica sindacale gode di una tutela rafforzata rispetto a quella degli altri lavoratori, trovando "un'ulteriore copertura

costituzionale costituita dall'art. 39 Cost. nel momento in cui l'espressione del pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo" (Cass. 1379/2019);
la RSA pertanto, ha esercitato il proprio diritto di critica nel rispetto del limite della continenza formale, attinente al modo di esposizione del pensiero critico, e di quello della continenza sostanziale, attinente la veridicità da valutarsi secondo il parametro soggettivo della verità percepita dall'autore dei fatti denunciati (Cass n. 14.527/2018);
diversamente da quanto sostenuto dalla _____ nella lettera di contestazione disciplinare e nella memoria difensiva, la RSA non ha arrecato alcun nocumento alla società, divulgando dati riservati perché contenuti all'interno di corrispondenza aziendale e perché relativi ad informazioni di natura confidenziale riguardanti l'organizzazione del lavoro da parte della società stessa;
nessuna violazione della segretezza della corrispondenza si è verificata nel caso di specie, in quanto la RSA, pacificamente con il consenso del collega _____, ha fatto proprio e diffuso tramite Facebook il suo pensiero, contenuto nell'e-mail del 2 luglio 2022, senza, tuttavia, pubblicare gli indirizzi di posta elettronica dei destinatari della stessa (cfr. doc. 36 e 37);
la signora _____, inoltre, pubblicando l' e-mail del collega _____, non ha neppure divulgato dati di natura riservata riguardanti l'organizzazione del lavoro di _____: tali, infatti, non possono essere considerati i nominativi della direttrice del negozio e dei due responsabili di reparto, facilmente ricavabili dai tesserini di riconoscimento che tutti i dipendenti sono tenuti a tenere appesi al collo o attaccati alla divisa; né le declaratorie contrattuali, accessibili da parte di chiunque; né l'elenco di generiche mansioni/missioni (permanente flussi, receptionist tramite i resi al cliente, visual merchandising, addetti agli inventari fiscali) che, a giudizio dello scrivente sindacalista, non rientrerebbero nella declaratoria del IV livello;
per tutto quanto sin qui esposto la severa sanzione disciplinare di otto giorni di sospensione dalla retribuzione e dal lavoro irrogata alla RSA _____ per aver pubblicato su Facebook due comunicati di evidente interesse sindacale e del lavoro appare illegittima, in quanto costituisce, da un lato, una reazione ad una condotta assolutamente lecita della sindacalista e, dall'altro lato, un comportamento idoneo a compromettere per il futuro la libertà di esercizio dell'attività sindacale non solo della lavoratrice sanzionata, ma dell'organizzazione sindacale ricorrente e di tutti gli altri dipendenti della società resistente;
accertata l'antisindacalità della sopradescritta condotta della _____ si deve pervenire ad una pronuncia che assicuri la rimozione degli effetti, mediante la declaratoria illegittimità della sanzione disciplinare irrogata alla RSA _____ con lettera del 3/8/2022 e con l'affissione del presente provvedimento nelle bacheche aziendali dei negozi di Torino, Moncalieri, Grugliasco, Settimo Torinese e Brandizzo (cfr. visura camerale sub doc. 1 di parte ricorrente) per la durata di un mese;
il sindacato ha domandato al tribunale di ordinare alla società resistente di restituire alla RSA illegittimamente sanzionata quanto trattenute in applicazione del provvedimento disciplinare; tale pronuncia, tuttavia, non può essere adottata al fine di rimuovere gli effetti della condotta antindacale, in quanto è soddisfattiva di interessi patrimoniali del singolo lavoratore, la cui tutela è estranea al procedimento ex art. 28 Stat. Lav.;

le spese di lite, liquidate come da dispositivo in calce, seguono la soccombenza;

P.Q.M.

visto l'art. 28 Stat. Lav.,
accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dalla _____ consistita nell'aver
irrogato alla RSA della _____ la sanzione disciplinare di otto giorni di sospensione
dal lavoro e dalla retribuzione con lettera del 3/8/2022;
dichiara illegittima la predetta sanzione disciplinare;
ordina alla _____ di affiggere il presente provvedimento nelle bacheche dei negozi di Torino,
Moncalieri, Grugliasco, Settimo Torinese e Brandizzo per la durata di un mese;
condanna la società resistente a rimborsare a parte ricorrente le spese del presente procedimento, che
liquida in euro 3700 oltre al 15% per rimborso spese forfettario, Iva e Cpa.
Si comunichi.
Torino 6 febbraio 2023

La Giudice
Dr.ssa Aurora FILICETTI