



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA  
*Sezione controversie del lavoro*

La Corte d'Appello, in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott. Carlo Coco	Presidente
dott.ssa Elena Vezzosi	Consigliere
dott. Roberto Pascarelli	Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di II grado iscritta al n. 437/2023 RGA  
avverso la sentenza n. 185/2023 R.S. del Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro,  
emessa e pubblicata in data 16.3.2023 e non notificata;  
avente ad oggetto: licenziamento per superamento periodo di comporta;  
posta in discussione all'udienza collegiale tenutasi in data 22/02/2024;  
promossa da:

~~X~~ **LA ROSA** (c.f. RSOMCL76C46A944Q) rappresentata e difesa  
dall'Avv. Bruno Laudi ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in  
Bologna (BO);

appellante;

contro

**[REDACTED]** (C.F. 00145940359), in persona del legale rappresentante  
*pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. Dario Franceschini ed  
elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Modena (MO);

appellata;

udita la relazione della causa fatta dal Consigliere Roberto Pascarelli;  
udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti costituite,  
come in atti trascritte;  
esaminati gli atti e i documenti di causa;

*pag. 1 di 11*

### **Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**

La vicenda processuale per cui è causa ed i fatti storici ad essa sottesi sono adeguatamente sintetizzati nella gravata sentenza, ove si ha modo di leggere al riguardo che: << [...] 1. La sig.ra ██████ rileva di essere stata dipendente della ██████ S.p.A. dal 2 maggio 2018, con mansioni di arredatrice livello quarto del CCNL di settore e di essere stata licenziata per superamento del periodo di comporto con lettera del 6 agosto 2020 (cfr., doc 19, fasc. ricorrente).

*Secondo la ricostruzione della ricorrente il recesso sarebbe nullo e illegittimo, considerando che la parte datoriale avrebbe errato nel computo del periodo, non depurandolo dai giorni di sospensione per cassa integrazione e per aspettativa non retribuita; i giorni di malattia, in ogni modo, non potrebbero essere conteggiati, in quanto dipendenti da comportamenti illegittimi del datore di lavoro, che avrebbero determinato l'insorgere delle patologie sofferte dalla ricorrente. Di conseguenza ha domandato al giudice la reintegrazione sul posto di lavoro, con il conseguente risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione e, in subordine, le ulteriori tutele previste dal D.Lgs. 23/2015.*

*2. Si costituiva ██████ S.p.A., contestando nel merito la domanda della ██████ eccependo la correttezza nella quantificazione del periodo di comporto e l'assenza della violazione a suo carico dei precetti di tutela della salute dei lavoratori. [...]*".

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita sulla base dei documenti prodotti in giudizio dalle parti e mediante l'escussione dei testi indicati dalle medesime parti.

All'esito della predetta attività istruttoria, il Tribunale di Bologna ha definito la vertenza con la sentenza n. 185/2023 R.S., emessa e pubblicata in data 16.3.2023, così statuendo: "[...] I) *Respinge il ricorso; II) condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate, comprensive di spese forfetarie, in complessivi euro 2.900,00 oltre IVA e CAP. [...]*".

Il Giudice di prime cure, in estrema sintesi, sulla scorta delle argomentazioni analiticamente esposte nella motivazione della predetta sentenza, ha ritenuto infondate entrambe le eccezioni articolate dall'allora ricorrente.

Con ricorso depositato in data 04/08/2023, la sig.ra ██████ ha spiegato appello nei confronti della predetta sentenza, chiedendo che questa Corte, in totale riforma della pronuncia gravata, voglia: "[...] 1) *ACCERTARE e*

*DICHIARARE la nullità e/o l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta all'appellante con raccomandata del 6.8.2020 e conseguentemente annullarlo - perché posto in violazione dell'art. 2110 c.c. o e conseguentemente In via principale 2) ORDINARE alla convenuta la reintegrazione dell'appellante nel suo posto di lavoro ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.lgs. 23/2015 e per l'effetto 3) CONDANNARE la convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al risarcimento del danno subito dall'appellante, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari a € 1.895,07 ( 1.624,35 x 14: 12), o il diverso importo che risultasse dovuto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione dedotto quanto, eventualmente, percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative; condannarle, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.*

*IN VIA SUBORDINATA al punto 2 e 3; 4) DICHIARARE estinto il rapporto alla data del licenziamento e CONDANNARE la società convenuta, al pagamento a favore dell'appellante di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 1.895,07 ( 1.624,35 x 14: 12), o alla diversa somma che dovesse risultare di giustizia, previa eventuale CTU contabile, in misura non inferiore a sei mensilità e quindi ad € 11.370,42 e non superiore a trentasei pari ad € 68.222,52 , oltre interessi e rivalutazione monetaria dal giorno del licenziamento al saldo.*

*5) DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE la società convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al pagamento degli onorari dovuti tenuto conto delle maggiorazioni previste dall' art. 4, comma 1bis del D.M. 10 marzo 2014, n. 55 (come novellato dal decreto 8 marzo 2018, n. 37 in ragione dei collegamenti ipertestuali), maggiorati di IVA e CPA e spese generali del 15%, da distrarsi a favore del sottoscritto difensore, che si dichiara antistatario”.*

A fondamento delle suesposte conclusioni, l'odierna appellante ha articolato quattro motivi di gravame, che vengono così sintetizzati nel corpo dell'atto di gravame: “A) In particolare ai sensi dell'art. 434 c.p.c. n. 1 e 2) si impugnano i capi 3) e 4) della sentenza, ossia quella parte di motivazione in cui il giudice di

*primo grado ha escluso che la ricorrente abbia formulato una valida richiesta per l'interruzione del periodo di comporto, ignorando del tutto il quadro probatorio dal quale risultava una chiara volontà dell'appellante di usufruire della sospensione della CIG in luogo dell'aspettativa contrattuale richiesta per interrompere il periodo di malattia.*

*B) Sempre ai sensi dell'art. 434 c.p.c. n. 1 e 2 ) si impugna il capo 5 e 6) della sentenza, in quanto il giudice di prime cure non ha tenuto conto delle prove testimoniali e dei documenti, giungendo ad affermare che le prove testimoniali avrebbero confermato : "un quadro complessivo di carattere decisamente non compromesso, almeno rispetto alle allegazioni della sig.ra ██████ in quanto nessun teste ha rappresentato situazioni che esulano dal normale estrinsecarsi di un rapporto di lavoro, nel quale, ovviamente, la tendenza aziendale è mirata al profitto imprenditoriale, ma in cui non si rinviene l'imposizione diretta, ovvero indiretta (a seguito di richiami, penalizzazioni, o censure anche disciplinari) di ritmi incompatibili con l'ordinario impegno lavorativo".*

*C) Ai sensi dell'art. 434 c.p.c. n. 2 e 3) si censura anche la ricostruzione e l'interpretazione dei fatti che il giudice ha posto a fondamento della sentenza di primo grado e che lo hanno determinato ad affermare la mancanza dei presupposti della violazione dell'art. 2087 c.c.*

*D) Si impugna anche il capo relativo alla condanna alle spese".*

La società appellata, ritualmente costituitasi in giudizio, ha contestato la fondatezza dell'avverso gravame, chiedendone il rigetto con conseguente integrale conferma della sentenza gravata, il tutto con vittoria delle spese del grado.

Sono stati acquisiti i documenti già prodotti dalle parti in primo grado.

Tanto premesso circa lo svolgimento del giudizio, rileva la Corte che l'appello proposto dalla sig.ra ██████ risulta fondato per le ragioni appresso indicate.

Al riguardo, appare opportuno ricostruire, innanzitutto, il quadro normativo di riferimento onde poi farne corretta applicazione alla fattispecie in esame.

Sul punto, viene in rilievo il dettato dell'art. 3, co. 7, del D. lgs n. 148/2015, secondo cui "il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista",

Va poi preso in considerazione quanto chiarito, in correlazione a tale disposizione legislativa, dall'INPS con la circolare n. 197/2.12.2015 e dallo stesso Istituto ribadito con riferimento al periodo pandemico col messaggio n. 1822/30.4.2020 (secondo cui *“se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse”* *“Non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19”*).

Ciò posto, si osserva che questa Corte non condivide l'interpretazione, adottata da parte della giurisprudenza di merito, della norma dell'art. 3, co. 7, richiamata, secondo cui il legislatore avrebbe inteso esclusivamente prevedere una diversa *“imputazione”* della prestazione economica, che resta, comunque, di competenza dell'I.N.P.S., sia nel caso di malattia, sia nel caso di C.I.G., e che nulla avrebbe a che vedere con il comportamento, non incidendo in alcun modo sul titolo dell'assenza e sulla sua rilevanza all'interno del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, tanto meno in difetto di richiesta del lavoratore di mutamento del titolo dell'assenza (in tal senso v. Trib. Foggia ord. 19.7.2021),

Quest'ultima interpretazione giurisprudenziale, in assenza di precedenti di legittimità sul punto, non appare corretta, avendo riguardo allo scopo delle regole dettate dall'art. 2110 c.c. per l'ipotesi di assenza determinata da malattia del lavoratore che è quello di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, riversando sull'imprenditore, in parte e per un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente. L'interesse del lavoratore, anche disabile, a conservare il posto di lavoro deve quindi essere ponderato in relazione sinallagmatica con quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che le assenze cagionano all'organizzazione aziendale. È infatti indispensabile soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti del rapporto di lavoro: da un lato l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente con il suo stato fisico e psichico, in una situazione di oggettiva ed incolpevole difficoltà. D'altro lato l'interesse del datore

a garantirsi comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa, tenuto conto che l'art. 23 Cost. vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge (Cass. SS.UU. n. 7755/1998) e che la stessa direttiva 2000/78/CE, al Suo considerando 17, non prescrive ... il mantenimento dell'occupazione ... di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione.

Ebbene, in caso di ammissione dei lavoratori di un'azienda, nella ricorrenza degli specifici presupposti previsti dalla legge, al trattamento di integrazione salariale, non gravando alcun rilevante onere economico a carico del datore di lavoro, appare corretto sospendere per i lavoratori in malattia in quel periodo il computo del periodo di comporta, a prescindere da una manifestazione di volontà in tal senso da parte degli interessati. In altri termini, si ritiene che in base all'art. 3, co. 7, del D. lgs n. 148/2015, il periodo di comporta sia automaticamente sospeso nel caso di C.I.G. o di C.I.G.S..

Tanto chiarito in punto di diritto, in punto di fatto, va osservato che nel giudizio di primo grado è risultato provato che nel periodo marzo–maggio 2020, in conseguenza del *lockdown* e quindi della chiusura del negozio e dell'integrale sospensione dell'attività, tutti i dipendenti dell'allora resistente sono stati sospesi in cassa integrazione (si vedano: doc. 10 Accordo cassa; doc. 11 Busta marzo; doc 12 mail ufficio personale anticipazione cassa; doc. 13 busta aprile fasc. di primo grado di parte appellante).

La sindacalista [REDACTED] ha assistito la lavoratrice, odierna appellante, i primi giorni del mese di marzo 2020, ossia poco prima dell'inizio del lockdown, formulando preventiva richiesta di aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 192 del CCNL di settore, che avrebbe dovuto decorrere alla fine del mese ossia in coincidenza con il consumarsi del comporta.

Nessun riscontro vi è stato da parte della società, odierna appellata, riguardo la richiesta preventiva di aspettativa, se non una comunicazione informativa del signor [REDACTED] riguardo il trattamento previdenziale.

Effettivamente nel periodo 23 marzo 2020 - 18 maggio 2020 (date rispetto alle quali non vi è contestazione fra le parti) l'allora ricorrente è stata posta in CIG come risulta dalle buste paga, ed in particolare, come risulta dalle buste paga di marzo e aprile, la stessa società convenuta ha elaborato i prospetti paga indicando la ricorrente sospesa in Cig.

Ed invero, risulta documentalmente, ed in particolare dal doc. 12 di parte appellante confermato durante l'istruttoria, che la sindacalista Venturi in data 7.4.2020 comunicava sia per iscritto che telefonicamente la volontà della lavoratrice di voler sospendere la fruizione dell'aspettativa, preventivamente richiesta, volendo la sig.ra ██████ essere collocata in CIG, per poi riprendere a fruire dell'aspettativa solo al termine del periodo di integrazione salariale.

Tale richiesta deve ritenersi assolutamente legittima, considerando che il periodo di comportamento, come già evidenziato nelle premesse in punto di diritto, doveva ritenersi esser stato sospeso *ex lege* dall'ammissione di tutti i dipendenti della società appallata alla cassa integrazione, con conseguente venir meno dell'interesse a fruire dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 192 del CCNL di settore.

Occorre sottolineare, peraltro, che l'aspettativa è un diritto potestativo della lavoratrice che non ha bisogno di accettazione per il suo avvio, specularmente in caso di rinuncia e/o richiesta di sospensione, per l'efficacia di tali atti, non appare richiesta l'accettazione del datore di lavoro e dunque è sufficiente la mera comunicazione della volontà di non avvalersi dell'aspettativa, così come ha fatto l'appellante. Ai sensi dell'art. 192 del CCNL di settore (cfr. doc. 16 fasc. di primo grado di parte appellata), rubricato "*Aspettativa non retribuita per malattia*", infatti: "*Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 186 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di*

*lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 186; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto”.*

Il fatto che nel corso della Cig la lavoratrice ha comunque continuato ad inviare i certificati medici deve ritenersi esser stato una conseguenza di quell'eccezionale momento storico (in cui era assolutamente difficile comprendere le regole di diritto e comportamentali da tenere) ed è stato fatto esclusivamente a fini cautelativi, così come risulta dalla stessa comunicazione della sindacalista del 15.06.2020 (doc. 16 – parte ricorrente). Per altro, il semplice invio dei certificati medici di per sé non può inficiare la chiara manifestazione di volontà della lavoratrice di volersi avvalere della cassa integrazione, operata a mezzo della propria sindacalista di fiducia, con la richiamata e-mail del 7.4.2020.

Stando così le cose, questa Corte condivide la ricostruzione della difesa della sig.ra ██████ che ha osservato che *“prima del superamento del periodo di comporto (fissato in 180 giorni dalla contrattazione collettiva di settore, cfr., doc. 16, fasc. resistente)”*, la lavoratrice *“ha inviato richiesta di aspettativa non retribuita ai sensi dell’art. 192 del CCNL citato e che, dunque, dovrebbero aggiungersi altri 120 giorni, considerando altresì che per circa due mesi (marzo-aprile 2020, durante la malattia della lavoratrice) è intervenuta la Cassa Integrazione per sospensione in correlazione con l'emergenza epidemiologica, il periodo di comporto si sarebbe compiuto solo ad ottobre 2020 e, di conseguenza, il recesso dell'agosto 2020 sarebbe nullo e illegittimo”*.

Nello specifico, il licenziamento qui impugnato deve considerarsi nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, 2° co. c.c., così come chiarito da Cass Civ. S.U. sent. 22 maggio 2018 n. 12568.

La Corte di Cassazione, nella sua composizione più autorevole, ha chiarito, infatti, come *“il licenziamento per superamento del periodo di comporto costituisce una fattispecie autonoma di licenziamento, vale a dire una situazione di per sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo”*. D'altronde, *“il mero protrarsi di assenze oltre un determinato limite stabilito dalla contrattazione collettiva - o, in difetto, dagli usi o secondo equità - di per sé non costituisce inadempimento alcuno (trattandosi di assenze pur sempre giustificate)”*.

La Suprema Corte ha quindi affermato il carattere imperativo dell'art. 2110, co.

2, c.c., in quanto norma a tutela del diritto alla salute, che non potrebbe “*essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro*”.

Su queste premesse, nella ricostruzione delle Sezioni Unite, il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia del lavoratore, ma prima del superamento del periodo di comporto, non è soltanto inefficace fino a tale momento, bensì deve ritenersi nullo per violazione dell'art. 2110, co. 2, c.c.

Di recente, nello stesso senso si sono espresse Cass., 28 luglio 2022, n.23674 e, ancora, Cass., 19 luglio 2022, n. 19661.

<< *Si rende quindi applicabile il disposto dell'art. 2 del D. Lgs. 23/15, secondo cui la tutela reintegratoria, unitamente a quella indennitaria, è prevista per il licenziamento discriminatorio e per i casi di recesso “riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge” >>, così come chiarito dalla Corte di Appello di Torino con sentenza n. 315/2022 del 05 agosto 2022, condivisa da questo Collegio.*

Ne consegue l'accoglimento del profilo di impugnativa di cui si discute con declaratoria di nullità del licenziamento e condanna della società appellata alla reintegra della sig.ra █████ nel posto di lavoro ed alla corresponsione di un'indennità commisurata alle retribuzioni decorrenti dal licenziamento alla reintegra oltre accessori e dedotto quanto, eventualmente, percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, il tutto oltre alla regolarizzazione della posizione previdenziale ed assistenziale della lavoratrice.

Al riguardo va osservato che la misura, indicata dalla lavoratrice, “*dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 1.895,07 ( 1.624,35 x 14: 12)*”, non è stata oggetto di specifica e tempestiva contestazione da parte della società appellata e, pertanto, viene qui condivisa e recepita.

L'integrale accoglimento del primo motivo di appello ha valore assorbente del secondo e del terzo motivo di gravame, dispensando questa Corte dal relativo esame.

Le spese di entrambi i gradi del giudizio sono poste a carico della società appellata ex art. 91 c.p.c, vista la sua netta soccombenza all'esito complessivo del giudizio e sono liquidate come da dispositivo in applicazione dei parametri per

attività, fase e valore di cui al D.M. 55/2014 e successive modifiche ed integrazioni, avuto riguardo, in particolare, al valore indeterminato della controversia (da considerarsi di media complessità), all'assenza di attività istruttoria in questo grado ed ai criteri di cui all'art. 4, 1° co. del Decreto (fra cui l'esiguità degli incumbenti difensivi compiuti nell'interesse dell'odierna appellante). Tanto comporta, infine, l'accoglimento anche del quarto motivo di appello, a mezzo del quale la sig.ra [REDACTED] ha censurato la regolamentazione delle spese di lite disposta dal Giudice di prime cure.

#### **P.Q.M.**

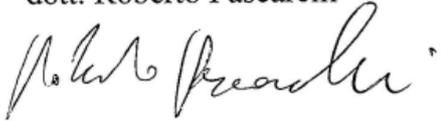
La Corte d'Appello – sezione lavoro, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, definitivamente decidendo:

- 1) in accoglimento dell'appello proposto dalla sig.ra [REDACTED], riformando integralmente la sentenza gravata, accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato da [REDACTED] s.p.a. all'appellante con raccomandata del 6.8.2020;
- 2) per l'effetto, condanna la società appellata ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 23/2015 a reintegrare l'appellante nel suo posto di lavoro ed a corrisponderle a titolo di risarcimento del danno subito per l'illegittimo licenziamento, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 1.895,07 dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione dedotto quanto, eventualmente, percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali ai sensi dell'art. 429 c.p.c.;
- 3) condanna, altresì, la società appellata, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;
- 4) condanna, infine, la società appellata, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento delle spese di entrambi i gradi del giudizio che si liquidano, per il primo grado, in € 5.664,00 a titolo di compenso professionale, oltre al 15% per rimborso forfettario spese generali, Iva, se dovuta e CPA come per legge e per questo grado, in € 4.236,00 a titolo di compenso professionale, oltre al 15% per rimborso forfettario spese generali, Iva, se dovuta e CPA come per legge, somme tutte da distrarsi in favore dell'Avv. Bruno Laudi, procuratore della parte appellante dichiaratosi antistatario *ex art. 93 c.p.c.*

Così deciso a Bologna, nella camera di consiglio del giorno 22.02.2024

Il Consigliere est.

dott. Roberto Pascarelli



Il Presidente  
dott. Carlo Coco



IL DIRETTORE  
Dott.ssa Anna Toppo  
*Anna Toppo*

minuta depositata il 23.2.2024



