



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

n.3798/2012 R.G.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Milano

Dott. Stefano Tarantola, nel ricorso in opposizione ex art.28 co.3° L.300/1970 promosso da:
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI (FILCAMS-CGIL) di Milano e Provincia (CF: 8011991058), con sede in Milano, c.so di Porta Vittoria 43, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Franco Scarpelli, Paolo Maria Angelone, Amos Andreoni, Enzo Martino, elettivamente domiciliata presso lo studio degli Avv.ti Scarpelli e Angelone in Milano, c.so Italia 8

Ricorrente opponente

contro

DECATHLON ITALIA srl (CF: 02137480964), con sede in Milano, via Morone Gerolamo 4, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Massimo Dramis, Patrizia D'Ercole, Antonio Pantò, elettivamente domiciliata presso lo studio dei difensori in Milano, via Barozzi n.2

Resistente opposto

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

dandone lettura del dispositivo all'udienza del giorno 16 maggio 2012.

OGGETTO: opposizione a decreto ex art.28 L.300/1970.

CONCLUSIONI DELLE PARTI

La difesa di parte opponente ha così concluso:

“a) accertare e dichiarare – previa, ove ritenuta necessari, la rimessione alla Corte Costituzionale della questione di legittimità dell’art.19 L.300/1970 per violazione degli artt. 3 e 39 Cost. – l’antisindacalità della condotta tenuta dalla convenuta consistente nel mancato riconoscimento della rappresentanza sindacale aziendale costituita nell’ambito Filcams-Cgil di Milano con comunicazione del 29 agosto 2011; b) ordinare a Decathlon Italia srl la cessazione di detta condotta e la rimozione dei relativi effetti mediante l’immediato riconoscimento della rappresentanza aziendale nonché il riconoscimento alla stessa ed ai

suoi dirigenti dei diritti previsti dal titolo III della legge 300/1970; c) condannare la convenuta al pagamento delle spese, diritti e onorari del presente giudizio, anche per la fase sommaria (secondo la nota prodotta sub doc.D); d) con decreto immediatamente esecutivo”

La difesa di parte opposta ha così concluso:

“confermare il decreto opposto e, in ogni caso, respingere le domande tutte formulate dall’O.S. ricorrente, in quanto infondate in fatto ed in diritto. Il tutto, con vittoria delle spese, diritti ed onorari di giudizio”.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Ritiene il Tribunale che l’opposizione sia fondata, e debba trovare accoglimento, per le ragioni di seguito indicate.

I fatti che hanno portato all’introduzione del procedimento ex art.28 L.300/1970 sono così rappresentati in atti:

- con comunicazione 29.8.2011 FILCAMS-CGIL di Milano procedeva alla nomina di RSA, presso l’unità produttiva di Vignate della società resistente, nelle persone di Luca Riccardo Lampugnini, Alessandro Astori, Karol Mattarel e Carmela Giambrone (doc.1 ricorrente);
- con raccomandata 12.9.2011 Decathlon Italia srl disconosceva la RSA nominata da FILCAMS-CGIL, fondando il disconoscimento sull’assenza delle condizioni di cui all’art.19 L.300/1970 ed all’art.24 CCNL terziario distribuzione e servizi 6.4.2011;

Con l’opposto decreto ex art.28 L.300/1970 il Tribunale di Milano ha ritenuto fondata l’eccezione di tardività del ricorso per mancanza di attualità del comportamento antisindacale.

In particolare rilevava il Giudice che il ricorso era stato presentato solo il 20.2.2012, avendo espresso il sindacato il proprio dissenso avverso il comportamento della società Decathlon Italia srl, per la prima volta, solo con lettera 7.11.2011 del difensore.

Come noto la condotta illegittima secondo l’art.28 L.300/1970 è stata definita a struttura aperta e teleologicamente determinata, non essendo stati legislativamente tipizzati i comportamenti antisindacali.

La finalità del legislatore era quella di consentire la censura di qualsiasi comportamento posto in essere dal datore di lavoro che potesse assumere carattere pregiudizievole per la libertà e l’attività sindacale.

Come peraltro affermato dalla Corte Suprema di Cassazione *“deve escludersi la necessità di un accertamento in concreto dell’intento antisindacale, ai fini della repressione della condotta antisindacale a norma dell’art. 28 della legge n. 300 del 1970, con riferimento a quelle condotte del datore di lavoro che contrastino con norme imperative destinate a tutelare, in via diretta ed immediata, l’esercizio della libertà e dell’attività sindacale, come nel caso di comportamenti lesivi dei diritti sindacali di cui ai titoli secondo e terzo dello statuto dei lavoratori”* (Cass.Sez.Lav., 21.7.2008 n.20078).

Stante i fatti rappresentati dalle parti non occorre pertanto svolgere alcun ulteriore accertamento in fatto sul punto.

Incontestata è la legittimazione attiva dell'organizzazione sindacale opponente (v. in ogni caso Cass.Sez.Lav., 29.7.2011, n.16787 e Cass.Sez.Lav., 11.1.2008, n.520).

Ritiene questo Tribunale che non possano condividersi le considerazioni, espresse nel decreto opposto, che hanno portato ad escludere l'attualità della condotta antisindacale.

E' stato affermato che, *"in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici"* (così Cass.Sez.Lav., 12.11.2010, n.23038; conforme Cass.Sez.Lav., 5.2.2003, n.1684).

Il permanere della volontà della società resistente – come evincibile dall'intero contenuto degli atti processuali – di disconoscere la RSA nominata da FILCAMS-CGIL determina l'attualità della condotta ed il permanere dell'interesse ad agire del sindacato ricorrente.

Occorre pertanto valutare se sussista o meno il contestato diritto di FILCAMS-CGIL alla nomina di RSA presso l'unità produttiva di Vignate della società resistente.

L'art.19 L.300/1970 (*Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali*) così dispone: *"rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite: a) [abrogato]; b) ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento"*.

Come noto, la norma in vigore ha assunto l'attuale formulazione con l'intervenuta abrogazione parziale a seguito di referendum popolare, ed è entrata in vigore decorsi sessanta giorni dalla pubblicazione in GU del DPR 28.7.1995 n.312.

Più volte la Corte Costituzionale è stata chiamata a pronunciarsi in ordine alla legittimità costituzionale dell'art. 19 L.300/1970, nella formulazione determinata dall'esito del referendum popolare, dichiarando non fondate o inammissibili le questioni di costituzionalità sollevate.

In particolare, con ordinanza n.345/1996, la Corte Costituzionale ha affermato che *"la tutela costituzionale dell'autonomia collettiva garantisce la libertà di decisione del sindacato in ordine alla stipulazione di un contratto collettivo con un certo contenuto, e dunque garantisce il sindacato contro comportamenti dell'altra parte o di terzi, in particolare del potere politico, diretti a interferire nel processo di formazione della sua volontà, turbandone la libera esplicazione. Non di questo tipo è l'incidenza che sulle scelte del sindacato può avere*

la considerazione dell'effetto legale, esterno al contenuto del regolamento negoziale, collegato dall'art. 19 alla sottoscrizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva: l'alternativa prospettata dal Pretore di Brindisi può bensì in qualche misura condizionare il sindacato, ma non viziandone la determinazione volitiva, bensì come fattore del calcolo costi-benefici che esso, come ogni contraente, deve compiere per valutare la convenienza di stipulare o no il contratto a quelle condizioni; ... parimenti infondato è l'argomento con cui la seconda ordinanza evoca il parametro dell'art. 2 Cost., che garantisce i diritti inviolabili dell'individuo non solo nei confronti dei poteri pubblici, ma anche nei confronti delle autorità private preposte al governo delle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità. Un sindacato, quale quello ipotizzato dal Pretore di Latina, disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per i suoi rappresentati pur di ritagliarsi una porzione di potere in azienda, non lede alcun diritto inviolabile dei suoi iscritti, ma semplicemente non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi o come un sindacato sfuggito al controllo degli associati, cioè non più rispettoso del precetto costituzionale di democraticità interna, o, al limite, come un sindacato di comodo vietato dall'art. 16 dello statuto”.

Con sentenza n.244/1996 la Corte Costituzionale aveva in precedenza rilevato che “la sentenza n. 30 del 1990 di questa Corte, ... ha ritenuto non consona alla garanzia costituzionale dell'autonomia sindacale l'ipotesi di "espansione, attraverso lo strumento negoziale, del potere di accreditamento della controparte imprenditoriale". Questo concetto, estrapolato dalla motivazione, viene impropriamente applicato all'art. 19 per sostenere che il riconoscimento di rappresentatività del sindacato, nel cui ambito è stata costituita una rappresentanza sindacale aziendale, sarebbe rimesso all'accREDITAMENTO discrezionale dell'imprenditore. In senso proprio il concetto di "potere di accreditamento" designa il caso in cui il datore di lavoro, nullo iure cogente, concede pattiziamente una o più agevolazioni previste dal titolo III della legge n. 300 del 1970 alla rappresentanza aziendale di una associazione sindacale priva dei requisiti legali per averne diritto. È appunto il caso oggetto del giudizio che ha dato luogo alla citata sentenza (interpretativa di rigetto), la quale, in adesione alla giurisprudenza della Corte di cassazione, ha reputato inderogabili detti requisiti. La sentenza non mette in discussione l'idoneità della contrattazione collettiva quale criterio di accertamento della rappresentatività dei sindacati stipulanti, ma, tutt'al contrario, esclude che, per concessione del datore di lavoro, possano accedere ai benefici del titolo III associazioni sindacali, prive di rappresentatività presuntiva ai sensi della lettera a) dell'art. 19 (ora abrogata), le quali non siano qualificate, ai sensi della lettera b), dalla partecipazione alla contrattazione collettiva vigente in azienda. Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la

stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva. L'art. 19 "valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva" (sentenza n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54 del 1974 come "non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal giudice". Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale. Così interpretata, in conformità della sua ratio, la norma impugnata non contrasta con nessuno dei parametri costituzionali richiamati. Non viola l'art. 39 Cost. perché le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità; non viola l'art. 3 Cost. perché, una volta riconosciuto il potere discrezionale del legislatore di selezionare i beneficiari di quelle norme, le associazioni sindacali rappresentate nelle aziende vengono differenziate in base a (ragionevoli) criteri prestabiliti dalla legge, di guisa che la possibilità di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie diventa irrilevante ai fini del principio di eguaglianza. Del resto, si tratta di una possibilità astratta, non concretabile se non con un intervento legislativo. Escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero di voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive: il primo non è certo agibile mediante semplice autocertificazione del sindacato interessato (la difficoltà di organizzare una sorta di anagrafe sindacale è una delle ragioni che hanno ostacolato l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.); il secondo presuppone l'introduzione di una normativa che preveda elezioni aperte a tutti i sindacati (senza i limiti previsti dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie), e inoltre fissi una soglia di voti il cui superamento conferisce al sindacato la qualità rappresentativa. ... Caduta la lettera a) dell'art. 19, il concetto di "maggiore rappresentatività" ha perduto la rilevanza di fonte di rappresentatività presunta ai fini endoaziendali. Nè è possibile trasferire alla norma residua (ex lettera b), tanto meno dopo l'allargamento alla contrattazione aziendale, la funzione di modello di riferimento per la determinazione del concetto a fini extra-aziendali: le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono qualificate essenzialmente, oltre che dall'effettività dell'azione sindacale, dalla loro articolazione a

livello nazionale e dai caratteri di intercategoriale e pluricategoriale. Il criterio selettivo stabilito dall'art. 19 vale esclusivamente per l'individuazione dei sindacati le cui rappresentanze nelle unità produttive sono destinatarie dei diritti e delle tutele previsti nel titolo III della legge n. 300 del 1970: era questo l'obiettivo del referendum approvato dal corpo elettorale e in esso si esauriscono gli effetti della modificazione apportata alla legge. Agli effetti delle norme che, ai livelli sovraaziendali, attribuiscono alle associazioni sindacali più rappresentative la legittimazione a stipulare determinati contratti collettivi (per es. artt. 1, comma 1, 2, comma 1, 3, comma 3, del d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863; art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; art. 8 del d.P.R. 23 agosto 1988, n. 395; artt. 45 e 46 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29) oppure diritti di informazione o di consultazione (per es. art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164; art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428; artt. 1, comma 2, 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223), la nozione di maggiore rappresentatività si definisce autonomamente dall'art. 19, in base alle singole disposizioni che la utilizzano e alla stregua dei requisiti di fondo, testè rammentati, messi in evidenza dall'analisi giurisprudenziale”.

A sua volta la Corte Suprema di Cassazione ha affermato che *“in tema di rappresentanze sindacali aziendali, l'art. 19, primo comma, lett. b), della legge n. 300 del 1970 va interpretato - in linea con quanto affermato dalla Corte costituzionale con sentenza n. 244 del 1996, nel senso che, a fini della individuazione delle associazioni sindacali legittimate ad ottenere la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, non è sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altra associazione ma è necessaria una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto, assumendo rilievo la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale”* (così Cass.Sez.Lav., 5.8.2010, n.18260; v. anche Cass.Sez.Lav., 2.12.2005, n.26239, ove è stato affermato che *“ai fini della rappresentatività ex art.19 dello Statuto dei lavoratori, nella versione successiva al referendum abrogativo, il criterio legale di selezione equivale alla capacità del sindacato di imporsi come controparte contrattuale, ditalché la sottoscrizione di un testo, negoziato e approvato da altre parti contrattuali, non solo non indica tale capacità, ma costituisce significativo indizio contrario, rilevando, invece, la partecipazione attiva al processo di formazione del contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva (v. Corte cost. n.30 del 1990 e n. 244 del 1996)”*.

Per quanto concerne l'esame della situazione portata innanzi a questo Tribunale è incontestato che il sindacato ricorrente, unitamente ad altre organizzazioni sindacali, abbia sottoscritto il CCNL terziario, distribuzione e servizi 2008 (doc.2 ricorrente).

Tale CCNL è pacifico che costituisca l'ultimo CCNL sottoscritto anche da FILCAMS-CGIL.

L'art.22 lett. b) del CCNL 2008 prevede la qualità di dirigenti sindacali in capo ai lavoratori facenti parte di RSA nominate ai sensi dell'art. 19 L.300/1970.

Come osservato dal sindacato opponente, l'accordo di rinnovo 26.2.2011-6.4.2011 del CCNL terziario (doc.8 ricorrente), non sottoscritto da FILCAMS-CGIL (dopo una partecipazione attiva del sindacato nell'elaborare una piattaforma contrattuale per il

rinnovo), non appare intervenire a sostituire tutte le disposizioni del CCNL 2008, e contiene una espressa clausola di ultrattività all'art.244 in caso di disdetta.

E' inoltre incontestato che CONFCOMMERCIO non è receduta dal CCNL 2008.

Appare inoltre incontestato che presso l'unità produttiva Decathlon di Vignate siano impiegati circa cinquanta lavoratori e che, tra essi, sette siano iscritti a FILCAMS-CGIL, non essendo i restanti iscritti ad alcuna organizzazione sindacale.

Nella situazione rappresentata in atti appare non conforme al dovere generale di buona fede nell'esecuzione del contratto l'interpretazione dell'art.244 CCNL 2008 fornita dalla società resistente, diretta ad escluderne la permanente efficacia in conseguenza della mancata sottoscrizione, da parte di FILCAMS-CGIL dell'accordo di rinnovo 26.2.2011-6.4.2011.

La negazione dell'efficacia della clausola di ultrattività contenuta nel CCNL 2008 appare affermata esclusivamente per negare il diritto del sindacato FILCAMS-CGIL alla nomina di RSA presso l'unità produttiva di Vignate.

La negazione della dell'applicabilità – anche parziale – del CCNL 2008 (quanto meno agli iscritti FILCAMS-CGIL) appare affermata al solo fine di escludere che FILCAMS-CGIL sia attualmente sindacato sottoscrittore di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, ai fini dell'esercizio del diritto sindacale di cui all'art.19 L.300/1970 (venendo così ad essere lesa altresì l'esercizio di tutti i diritti sindacali del titolo terzo della L.300/1970).

La negazione della residua applicabilità del CCNL 2008 appare così contraria al rispetto della clausola generale di buona fede nell'esecuzione del contratto in quando finalizzata solo a contestare la sussistenza di un presupposto previsto dall'art.19 L.300/1970 (sulla portata della clausola generale di buona fede ex art.1375 c.c. nel nostro ordinamento v., tra le altre, Cass.Sez.Lav., 13.11.2009, n.24093; Cass.Sez.3, 4.5.2009, n.10182; Cass.Sez.Lav., 13.5.2004, n.9141).

La violazione, nel caso, della clausola generale di buona fede nell'applicazione del disposto dell'art.244 CCNL 2008 appare altresì sottolineata dal comportamento della resistente che, presso la diversa unità produttiva di Grugliasco (TO), non disconosceva la nomina da parte di FILCAMS-CGIL di componente di RSA avvenuta in data 24.5.2011, dopo l'intervento dell'accordo di rinnovo separato 26.2.2011-6.4.2011.

Non appare potersi ritenere rilevante, nella vicenda in esame, il disposto dell'art. 8 D.L. 138/2011 (conv. con modif. L.148/2011, in vigore dal 17.9.2011; GU 16.9.2011), in quanto, al momento della nomina di RSA da parte del sindacato FILCAMS-CGIL (29.8.2011), non era ancora intervenuta la legge 148/2011 che, in sede di conversione del D.L. 138/2011, introduceva la previsione di *“efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati”* (con inciso non presente nell'originario testo del D.L. 138/2011).

Appare pertanto superfluo l'esame di tale norma.

Deve, per le ragioni sopra esposte, ritenersi accertata l'antisindacalità della condotta tenuta da DECATHLON ITALIA srl consistente nell'aver negato il riconoscimento della costituzione della rappresentanza sindacale aziendale FILCAMS – CGIL di Milano, con comunicazione 29.8.2011, presso l'unità produttiva di Vignate della società resistente, dovendosi pertanto ordinare a DECATHLON ITALIA srl la cessazione della sopra indicata condotta e la rimozione degli effetti mediante l'immediato riconoscimento della

rappresentanza sindacale aziendale ed il riconoscimento alla stessa ed ai suoi dirigenti dei diritti di cui al titolo III della L.300/1970.

Le considerazioni che precedono assorbono ogni ulteriore questione posta in causa.

L'opposizione deve pertanto trovare accoglimento.

Le spese dell'intero giudizio seguono la soccombenza della società resistente opposta e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del lavoro definitivamente pronunciando, in accoglimento dell'opposizione e revocato il decreto 6.3.2012:

- **dichiara** accertata l'antisindacalità della condotta tenuta da DECATHLON ITALIA srl consistente nell'aver negato il riconoscimento della costituzione della rappresentanza sindacale aziendale FILCAMS – CGIL di Milano, con comunicazione 29.8.2011, presso l'unità produttiva di Vignate della società resistente;
- **ordina** a DECATHLON ITALIA srl la cessazione della sopra indicata condotta e la rimozione degli effetti mediante l'immediato riconoscimento della rappresentanza sindacale aziendale ed il riconoscimento alla stessa ed ai suoi dirigenti dei diritti di cui al titolo III della L.300/1970;
- **condanna** parte resistente opposta al pagamento, in favore di parte ricorrente opponente, delle spese dell'intero giudizio che si liquidano in € 3.800,00 (di cui € 1.300,00 per diritti ed € 2.500,00 per onorari), oltre rimborso spese generali, IVA e CPA.
- **fissa** in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano il giorno 16 maggio 2012.

Il Giudice
Dott. Stefano Tarantola