

**IL TRIBUNALE DI ROMA – SEZIONE LAVORO CAUTELARI**

composto dai segg. Magistrati:

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1) dr. SORDI Paolo     | Presidente          |
| 2) dr. LUNA Antonio M. | Giudice             |
| 3) dr. CONTE Dario     | Giudice relat./est. |

riunito in Camera di Consiglio all'udienza del 15 settembre 2011, ha pronunciato la seguente

CRON  
96505  
/

**ORDINANZA**

nel procedimento iscritto al n. 30409 del R.G.M.C. dell'anno 2011, promosso, con ricorso depositato il 19/8/2011, da GLOBALMEDIA S.p.a., per il reclamo, ex art. 669 terdecies c.p.c., avverso l'ordinanza, emessa il 15-25/7/2011, con la quale questo Tribunale, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, in accoglimento del ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da VERDECCHI Roberta in data 9/5/2011, ha sospeso l'efficacia del trasferimento a Ragusa disposto nei confronti di questa con provvedimento del 20/4/2011;

vista la memoria difensiva presentata dalla VERDECCHI;  
sentite le parti all'udienza camerale del 15 settembre 2011;  
visti gli atti;

sciogliendo la riserva assunta alla medesima udienza;

**OSSERVA**

Il reclamo appare infondato.

Fondatamente la società reclamante lamenta omessa pronuncia sull'eccezione di inammissibilità del ricorso già sollevata in prime cure, sul rilievo che la Verdecchi sarebbe incorsa nella decadenza di cui al combinato disposto dell'art.32, commi 1 e 3, lett. c), della legge n.183/2010, per non aver comunicato alla società, nel termine di 60 giorni dal provvedimento di trasferimento, alcun atto idoneo a parteciparle la volontà di opporsi al trasferimento medesimo.

L'eccezione appare peraltro infondata.

Come correttamente osserva la reclamata, l'art.2, co.54, del D.L. n.255/2010, quale introdotto dalla legge di conversione n. 10/2011, ha dettato, mediante l'aggiunta all'art.32, co.1 di un comma 1 bis, una regola di differimento dell'acquisto dell'efficacia della disposizione sulla decadenza, del seguente tenore: *"In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'art.6, primo comma, della legge 15 luglio 1966 n.604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011"*.

La difesa della reclamata argomenta che, poiché la disposizione che, al comma 1 dell'art.6 come novellato, detta il termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento, trova applicazione, ai sensi del comma 3 dell'art.32, anche in materia di trasferimenti, il differimento di efficacia disposto dal comma 1 bis avrebbe investito anche la fattispecie in esame.

Tale tesi appare fondata.

Appare infatti sillogisticamente corretto affermare che: a) se la disposizione che fissa il termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento

h

- 2 -

(comma 1) si applica anche ai trasferimenti (comma 3, lett. c); b) e l'efficacia della disposizione (co.1) che regola la decadenza per entrambe le fattispecie è stata differita al 31 dicembre 2011; c) il differimento investe anche l'altra fattispecie.

Privo di fondamento appare il rilievo, svolto dalla difesa della reclamante in sede di discussione orale, che se il Legislatore avesse inteso estendere il differimento anche al trasferimento, avrebbe collocato la disposizione dopo il comma 3, invece che di seguito al comma 1.

Al di là dell'intrinseca scarsa consistenza di un argomento meramente logistico, appare agevole replicare che la collocazione della disposizione si spiega col fatto che è proprio il comma 1 a dettare la regola decadenziale che forma oggetto del differimento, destinata a trovare analoga applicazione ad entrambe le fattispecie.

Più plausibili dubbi sull'opzione esegetica qui accreditata appaiono passibili di essere sollevati muovendo da una presunta necessità di valorizzazione dell'inciso "*relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento*"; inciso che, nell'ambito della medesima opzione, può apparire ozioso; e che, per converso, può prestarsi a far inferire una intenzione legislativa volta a limitare l'ambito del differimento alla materia del licenziamento.

Ritiene peraltro il Collegio che tale rilievo sia tutt'altro che decisivo; e che una corretta applicazione dei canoni dell'esegesi della legge debba piuttosto portare a convalidare la tesi che qui si propugna.

Muovendo dal canone dell'esegesi letterale, sembra doversi riconoscere che, di per sé, dire che le disposizioni la cui entrata in efficacia si intende differire, già individuate per riferimento normativo, sono relative ad un termine decadenziale riguardante il licenziamento, non ha che un significato sommariamente descrittivo e di richiamo del contenuto della disposizione "postergata", che di per sé non sovverte in alcun modo quanto dice il comma 3, quanto al fatto che la stessa regola decadenziale (la cui efficacia si viene a differire) si applica anche ai trasferimenti. Se il Legislatore avesse voluto limitare il differimento ai licenziamenti, avrebbe usato altre formule, anche solo dicendo "limitatamente al licenziamento", o altrimenti dettando una esplicita clausola di riserva. Non solo, quindi, l'inciso non offre una indicazione letterale inequivoca, ma lo stesso non sembra convalidare l'argomento.

Passando alla plausibile volontà del Legislatore, mentre le ragioni di un differimento globale appaiono del tutto perspicue, sfuggono del tutto le ragioni per cui si sarebbe inteso dettare il differimento solo per i licenziamenti.

Si deve infatti osservare che la regola dettata dal primo comma dell'art.6 della legge n.604/66 come novellato dall'art.32, co.1, della legge n.183/2010; ed in particolare dalla prima parte del primo comma, che si riferisce al termine decadenziale di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi (cui solo fa riferimento esplicito il comma 1 bis); non sembra dettare significative innovazioni rispetto al testo previgente dell'art.6, tali da dar conto della presunta necessità del differimento.

Ed invero, anche il testo originario dell'art.6 della legge n.604/66 prevedeva che il licenziamento dovesse essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni

- 3 -

dalla sua comunicazione, o dalla comunicazione dei suoi motivi, ove non contestuale, con le identiche modalità oggi prescritte dall'art.32, comma 1.

Sul punto la novella si limita a specificare che, perché il termine decorra, la comunicazione del licenziamento (o dei relativi motivi) deve essere avvenuta in forma scritta; specificazione peraltro non innovativa, perché nel diritto vivente assolutamente consolidato era già escluso che l'art.6 potesse trovare applicazione al licenziamento orale (per tutte, Cass. SSUU 2180/97; Cass. 3022/2003).

La portata innovativa dell'art.6 come novellato, quanto al sistema decadenziale, attiene piuttosto ai termini successivi imposti per l'introduzione del giudizio di impugnazione o la richiesta di conciliazione o arbitrato. Ma trattasi di aspetti che qui non rilevano, essendo evidente che il differimento del primo termine, quale ne sia l'ambito di applicazione, determina lo slittamento degli altri, che al primo si ricollegano per la decorrenza.

Riguardo ai licenziamenti, l'art.32 presenta per vero altri aspetti innovativi, e segnatamente:

- a) l'introduzione (art.32, co.2) della regola per cui il novellato art.6 si applica a tutti i casi di invalidità del licenziamento, e quindi anche ad alcuni casi di nullità (licenziamento della lavoratrice madre, licenziamento a causa di matrimonio....) fino ad oggi esclusi dall'ambito di applicabilità dell'art.6 secondo il diritto vivente;
- b) l'introduzione (art.32, co.3, lett. a)) della regola per cui il novellato art.6 si applica anche ai "licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto".

Riguardo al caso sub c), osserva il Collegio che nei casi, ai quali la disposizione fa riferimento, in cui il rapporto è formalmente configurato in termini diversi dal modello legale del lavoro subordinato, ed il licenziamento è impugnato sul presupposto che si tratti di lavoro subordinato, anche prima dell'entrata in vigore della novella, il giudice che accertasse la natura subordinata del rapporto non poteva che qualificare come licenziamento il recesso unilaterale del datore (committente), donde l'art. 6 era già applicabile.

L'innovazione riguarda quindi, in sostanza, solo l'impugnazione della clausola del termine, la quale, secondo il diritto vivente, non si configura (o almeno non si configurava, prima della novella) come impugnazione di licenziamento, e che pure dovrebbe ormai essere effettuata entro 60 giorni (restando da chiarire da quando).

Il differimento di efficacia disposto dall'art.1 bis riguarderebbe, dunque, in sostanza, esclusivamente alcuni casi di licenziamento (b) ed un tipo di azione che, almeno prima della novella, non riguardava i licenziamenti (c).

Giova qui incidentalmente rilevare che, anche per affermare che il differimento abbia investito tali fattispecie (le sole effettivamente innovative quanto ai licenziamenti), si dovrebbe dire che il rinvio operato dal comma 1 bis con riferimento letterale al primo comma dell'art.6 come modificato dall'art.32, co.1, va inteso come comprensivo del rinvio indiretto alle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art.32, secondo un percorso logico-giuridico del tutto identico, o

-4-

quantomeno analogo a quello che si vorrebbe negare con riguardo al rinvio al comma 3, lett. c).

Ma, fatte dette premesse, occorre tornare alla possibile "ratio" del differimento.

Il regime decadenziale introdotto dall'art.32 nel suo complesso ha una portata ben più ampia, essenzialmente per motivi estranei alla materia del licenziamento. In sostanza il regime decadenziale prima dettato solo per i licenziamenti, e caratterizzato da un termine particolarmente breve, risulta esteso a tutta una nutrita tipologia di cause (legittimità del termine, recesso del committente dalle collaborazioni autonome, trasferimenti, successioni nel rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c., domande di costituzione o accertamento del reale datore di lavoro), nelle quali si è ritenuto si ponessero analoghe esigenze di certezza del diritto (commi 3 e 4 dell'art.32). Solo marginalmente, e nel medesimo contesto (e con le medesime finalità) la novella ha inteso superare le eccezioni all'applicabilità dell'art.6 che riguardavano i licenziamenti.

L'entrata in vigore dell'art. 32 è stata notoriamente accompagnata da una "levata di scudi" da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, e da perplessità in dottrina, comunemente inerenti dubbi sull'opportunità, se non sulla legittimità costituzionale ex Cost.24, dell'introduzione improvvisa di un termine così breve e di portata così ampia, siccome atto a determinare la caducazione di una consistente mole di situazioni giuridiche prima che l'esistenza del nuovo regime fosse effettivamente percepita dagli interessati.

Tali perplessità erano particolarmente forti riguardo ad alcune fattispecie, quale quella di cui alla lettera b) del quarto comma dell'art.32, che, in materia di contratti a termine già scaduti, fa decorrere il (medesimo) termine decadenziale dall'entrata in vigore della novella.

L'introduzione della regola di differimento di efficacia delle novelle disposizioni appare evidentemente ispirata, se non altro, dalla condivisione di tale opportunità.

Il nuovo sistema normativo non richiede, infatti, presupposti applicativi di alcun tipo, il che rende evidente che se il decorso del termine è stato differito, è sol perché si è ritenuto/condiviso che l'entrata in efficacia della novella nell'ordinario termine di "vacatio" desse luogo, stante la portata e la rilevanza dei suoi possibili effetti caducatori di situazioni giuridiche acquisite, ad una eccessiva difficoltà nell'esercizio dei diritti implicati.

Se, come appare, tale è la "ratio" del disposto differimento, appare difficile attribuire al Legislatore l'intenzione di disporlo solo per i casi di licenziamento per i quali il termine risulta introdotto "ex novo"; tanto più che trattasi di casi neppure enunciati dall'art.32, e che si ricavano solo, in via interpretativa, dal raffronto tra alcune disposizioni della novella ed il diritto vivente previgente.

Ancora, merita osservare che le difficoltà all'esercizio del diritto frapposte dall'introduzione di un medesimo sistema decadenziale sono le stesse quale che sia la natura dei diritti coinvolti e prescinde del tutto dalla natura delle azioni volte a farli valere. Ciò concorre a far negare che il Legislatore abbia voluto introdurre una discriminazione che appare priva di ogni possibile ragionevole giustificazione, e quindi passibile di far dubitare anche della sua legittimità costituzionale. Ed è

- 5 -

principio acquisito che, tra più possibili plausibili interpretazioni di una disposizione di legge, il giudice deve preferire quella che previene dubbi di legittimità costituzionale.

Col secondo motivo di reclamo Globalmedia lamenta che il giudice abbia mal valutato la sussistenza del requisito del “periculum” sia in fatto, dando erroneamente per incontroverso che la Verdecchi avesse due figli rispettivamente di 4 e 5 anni, ed un coniuge in attività lavorativa all'estero; sia in diritto, assumendo in sostanza trattarsi di allegazioni e deduzioni generiche.

Anche detto motivo appare infondato.

Pur se è vero che le circostanze addotte a fondamento del “periculum” non erano rimaste incontestate, e non erano state in prime cure documentate, quantomeno che la Verdecchi avesse prole di 4/5 anni era traibile dal fatto, documentato ed incontroverso, che i contrasti tra le parti erano sorti nel 2006 in relazione ad uno stato di gravidanza della Verdecchi e si erano aggravati in relazione ad un congedo parentale di cui la Verdecchi aveva fruito nel 2009.

In ogni caso sia il fatto che la Verdecchi abbia due figli di tenera età, sia quello che il coniuge, direttore commerciale estero di una società italiana con sede in Roma (dove risiede il nucleo familiare), debba effettuare frequenti trasferte all'estero, sono stati adeguatamente documentati nella presente fase (stato di famiglia e attestazione del datore di lavoro del coniuge), a sostegno del giudizio, del tutto condivisibile, compiuto dal giudice di prime cure, quanto al fatto che (stante soprattutto il fatto che il trasferimento sia a Ragusa in Sicilia) *“L'allontanamento da Roma quindi determinerebbe un danno, sempre di natura non patrimoniale e quindi non ristorabile altrimenti, in termini di stravolgimento dei rapporti familiari rendendo assai difficoltosa la cura della prole ed il rapporto col coniuge, oltre a determinare un sicuro sradicamento sociale nei rapporti in essere, anche fuori del contesto familiare”*.

I fatti su cui si fonda il giudizio appaiono del tutto specifici sia in rapporto alla distanza del trasferimento, sia con riguardo alla consistenza del nucleo familiare e delle sue condizioni logistico-lavorative, sì da sottrarsi all'argomento di indebito ancoraggio del requisito del “periculum” all'intrinseca natura del diritto tutelato.

Col terzo ed ultimo motivo di reclamo Globalmedia lamenta che il giudice abbia mal riconosciuto verosimile, in punto di valutazione del “fumus”, l'illegittimità del trasferimento impugnato, sia per aver omesso di valutare le prove offerte sia quanto al fatto che la sede di provenienza era stata soppressa, sia quanto all'esistenza di ragioni organizzative e produttive richiedenti la presenza della ricorrente a Ragusa; sia per aver trasmodato in un sindacato di merito riguardo alla sussistenza di dette ragioni.

Anche detto motivo appare infondato.

L'affermazione compiuta dall'informatore Ponzo quanto al fatto che la sede di Via Guattani sarebbe stata chiusa prima del trasferimento nel gennaio 2011 non ha rilevanza perché è incontroverso e documentato che Globalmedia, pur mantenendo nominalmente la sede legale a Via Guattani, aveva trasferito già dal settembre 2010

- 6 -

i relativi addetti in altra sede romana (Via Cicerone n.15), dov'è la sede della consorella Mediaport.

D'altronde la stessa difesa di Globalmedia deduce che anche attualmente essa occupa 10 dipendenti "nella sede di Roma" (senza altre specificazioni); sede che, essendo quella di Via Guattani chiusa (cosa che peraltro lascia irrisolta la questione, sulla quale Globalmedia non ha ritenuto di dover dare risposta, su chi siano e a chi facciano capo le persone rinvenute a Via Guattani, che resta nominalmente la sua sede legale, nei tentativi di notifica del 3 e del 10 giugno 2011) non sembra poter essere che quella di Via Cicerone.

Globalmedia, quindi, avrà anche chiuso la sede di Via Guattani, ma certo ha mantenuto una (la) sede romana a Via Cicerone, che non è affatto chiusa, ed alla quale fanno capo (come risulta dallo stesso organigramma prodotto dalla società) le attività amministrative e di gestione generale che prima erano svolte a Via Guattani.

E' d'altronde incontroverso e documentato che anche la ricorrente, dopo un primo trasferimento a Ragusa disposto con lettera del 16/2/2011, era stata trasferita proprio a Via Cicerone, per svolgere attività afferenti la selezione del personale; e solo dopo (20/4/2011) ne è stato nuovamente disposto il trasferimento a Ragusa.

Il trasferimento è quindi avvenuto da Roma-Via Cicerone a Ragusa, e quindi da una sede certo non soppressa (ed appare evidente che dal punto di vista funzionale si tratta della stessa sede che è stata trasferita), e nella quale alla ricorrente erano state assegnate delle nuove mansioni, riguardo alla soppressione delle quali nulla è stato dedotto né provato.

Riguardo alla pretesa sussistenza delle "ragioni" richieste dall'art. 2103 c.c., quali esposte nel provvedimento impugnato e qui ribadite dalla difesa di Globalmedia, il giudice di prime cure ha, ad avviso del Collegio, fondatamente esposto le circostanze che ne manifestano il carattere almeno parzialmente inveridico, e sostanzialmente pretestuoso, osservando, in particolare:

- a) che non risulta affatto vero, e comunque non risulta in alcun modo provato, che l'ultima posizione lavorativa assunta dalla ricorrente (in Via Cicerone) sia stata soppressa;
- b) che del pari risultava inveritiero quanto affermato nel provvedimento impugnato (per rinvio alle motivazioni di quello del 16 febbraio), quanto al fatto che a Roma non c'erano posizioni di lavoro adeguate alla qualifica della ricorrente, essendo emerso dall'istruttoria che tale Carini, poco più di un mese dopo il disposto trasferimento della ricorrente, era stato assunto a Roma come direttore del personale (sebbene con improbabile contratto di collaborazione);
- c) che, non essendo allegato né offerto a prova che la posizione di "Supervisore" dell'unico direttore dell'unico cinema di Ragusa, descritta in modo del tutto generico con la necessità di sostenere, coadiuvare e controllare l'attività del direttore in questione, siccome di nuova nomina, giovane ed inesperto (e descritta in modo ancor più generico dall'informatore Carini con riferimento a non meglio precisate "attività amministrative") sia mai esistita né a Ragusa né altrove nell'organizzazione di Globalmedia (affermazione rimasta anche in

- 7 -

questa sede incontestata), la ragione prospettata doveva apparire generica e pretestuosa;

- d) che la stessa dizione "Supervisore" implicava per sua natura il coordinamento di più strutture e/o più persone, che pacificamente a Ragusa non c'erano, dovendo la ricorrente "sovrintendere" all'operato di un solo direttore di un unico cinema, ciò che palesa ulteriormente che trattasi di funzione fittizia ed inconsistente creata "ex novo" per motivi pretestuosi.

A tutto ciò il Collegio ritiene di dover aggiungere:

- a) da un lato che la prova (pacificamente gravante sul datore) delle "ragioni" che giustificano il trasferimento non può essere offerta mediante il deferimento per informatori o testi di giudizi di necessità di rilancio di sedi, di importanza delle stesse, di gioventù ed inesperienza degli addetti sul cui operato si dovrebbe sovrintendere, ma mediante la rappresentazione di fatti concreti che diano corpo e consistenza alla rispondenza dell'istituzione della funzione ad un plausibile interesse imprenditoriale;
- b) dall'altro, che a favore del carattere pretestuoso delle ragioni del trasferimento milita tutt'ora la situazione di protratto demansionamento che si trascina, ai danni della ricorrente (come già ritenuto in due precedenti cautelari, del tutto condivisibili sul punto, e come emerge dagli atti), dall'aprile del 2010, e cioè da quando la stessa, rientrata da un periodo di congedo parentale chiaramente osteggiato da Globalmedia, non è stata reintegrata nelle funzioni di responsabile della programmazione, nelle quali è rimasta definitivamente sostituita dalla sua ex assistente Petrungraro; per essere adibita a mansioni chiaramente assai meno qualificanti e del tutto precarie, tanto da esserle state mutate più volte; con periodi di inattività totale.

Appare così evidente, quantomeno alla stregua dell'istruttoria sommaria, che, a prescindere da ogni altra considerazione, la debolezza e la precarietà della posizione lavorativa assunta dalla Verdecchi a Roma dall'aprile del 2010 (che pure Globalmedia non manca di far valere ad ulteriore sostegno della necessità del trasferimento) trae titolo e causa dall'illecita pretermissione dalle mansioni di responsabile della programmazione compiuta ai suoi danni dall'aprile 2010 (tra l'altro, apparentemente, per il motivo illecito di aver voluto fruire di quel congedo malgrado ragioni aziendali lo sconsigliassero), senza che a ciò sia mai seguita assegnazione di mansioni equivalenti.

E' appena il caso di osservare come quanto rappresentato riguardo alla funzione di "Supervisore" in Ragusa (funzioni indeterminate per l'oggetto, salva una sostanziale funzione di "badanza" all'operato di un solo direttore di un unico cinema) non soddisfi nemmeno la necessità di reintegro in mansioni equivalenti (questione che la Verdecchi ha qui riproposto sebbene in via incidentale, e come tale qui delibabile malgrado la definitiva reiezione della domanda cautelare ad essa inerente, peraltro fondata su mere ragioni di "periculum" con formale riconoscimento del "fumus"), visto che, come documentato ad accertato nei precedenti cautelari, la Verdecchi, come responsabile della intera programmazione di Globalmedia, selezionava i film da acquistare, ne negoziava l'acquisto, ne

- 8 -

programmava la distruzione tra i vari cinema, programmava gli orari di questi, teneva i rapporti con i distributori, collaborava con la funzione marketing per la promozione, e quindi svolgeva una funzione di tipo manageriale centrale e nevralgica per gli interessi dell'azienda, incomparabile tanto con i compiti settoriali poi ad essa attribuiti a Roma, tanto con il preteso "tutoraggio del direttore inesperto" che dovrebbe svolgere a Ragusa.

Senza fondamento, infine, Globalmedia censura l'ordinanza reclamata per aver svolto un inammissibile sindacato di merito su scelte imprenditoriali, esprimendo un giudizio di non inevitabilità del trasferimento non rilevante nella fattispecie; segnatamente laddove essa ha tratto dall'assunzione del Carini l'evidenza che a Roma v'era almeno una posizione lavorativa idonea, alla quale la Verdecchi avrebbe potuto essere adibita.

Sebbene sia generalmente condivisa l'affermazione per cui ai fini di cui all'art. 2103 c.c. non occorre che il trasferimento sia inevitabile, l'inevitabilità del trasferimento entra nell'ambito del possibile e doveroso sindacato giudiziale quando, come nel caso di specie, sia lo stesso datore di lavoro a giustificare il trasferimento anche con l'affermazione dell'inesistenza "in loco" di posizioni "equivalenti", perché in tal caso l'inevitabilità del trasferimento entra a far parte delle ragioni addotte dallo stesso datore a fondamento della sua legittimità; ragioni la cui veridicità è sicuramente sindacabile. E nella specie, nella lettera del 16/2/2011 la stessa Globalmedia aveva scritto "Il conferimento del suddetto incarico si rende necessario, stante....l'impossibilità di collocarla in altre strutture del contesto aziendale per assenza di posizioni lavorative ove poterla adibire". Ragioni cui fece integrale rinvio la successiva lettera del 20/4/2011.

Il reclamo va pertanto respinto, con conseguente integrale conferma dell'ordinanza impugnata.

Le spese della presente fase, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

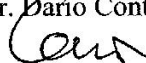
visto l'art. 669 terdecies c.p.c.,

- a) respinge il reclamo, e conferma integralmente l'ordinanza impugnata;
- b) condanna la Globalmedia S.r.l. alla rifusione, in favore della Verdecchi, delle spese di questa fase del procedimento, che liquida in €. 1.800,00 per diritti e onorari, oltre S.G., Iva e Cpa.

Si comunichi.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 15 settembre 2011

L'ESTENSORE  
(dr. Dario Conte)



IL PRESIDENTE  
(dr. Paolo Sordi)



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

DIREZIONE IN CANCELLERIA



Roma, il 20/9/11

20/9/11

10 guc

20/9/11