

18 164 28



Consorzio per le  
AUTOSTRADE SICILIANE

CONSORZIO AUTOSTRADE SICILIANE  
Impegno n. 3637 Atto 2018  
Importo € 12.106,63  
Disponibilità Cap. 131 Bil. 2018  
Messina 6/12/18 *Il Funzionario*

DIREZIONE AREA AMMINISTRATIVA  
UFFICIO GESTIONE CONTENZIOSO

DECRETO DIRIGENZIALE N. 932 DA 27 NOV. 2018

**Oggetto: Impegno spesa e liquidazione Sentenza della Corte di Appello di Messina - Sezione Lavoro - n° 740 del 19.10.2018 – Ramondetta Palma C/Cas**

### IL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

#### Premesso:

Che nel giudizio innanzi alla **Corte di Appello di Messina - Sezione Lavoro - R.G. 854/2016**, tra le parti – **Ramondetta Palma** nata a Catania il 22.03.1964 C.F. RMN PLM 64C62 C351Q e il Consorzio per le Autostrade Siciliane è stata emessa la sentenza n° **740 del 19.10.2018**, notificata a questo Ente in forma esecutiva **il 09.11.2018**, con la quale, questo Ente, in riforma della sentenza impugnata, che aveva rigettato la domanda, è stato condannato a corrispondere, a titolo di risarcimento danni, una indennità commisurata a n° 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con interessi legali dal maturato al soddisfo nonché alla refusione delle spese di giustizia del primo e secondo grado per un importo complessivo di **€ 4.596,23 da distrarre in favore dell'Avvocato Tribulato**;

Che per retribuzione globale di fatto la giurisprudenza della Cassazione ha stabilito che si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, ad eccezione di quei compensi legati non già all'effettiva presenza in servizio ma solo eventuali e dei quali non vi è prova della certa percezione;

Visto il prospetto contabile, che si allega al presente provvedimento **sotto la lettera "A"** per costituirne parte integrante e sostanziale, che quantifica sulla base del principio giurisprudenziale sopra enunciato la somma dovuta in esecuzione della sentenza di cui in oggetto in **€ 5.568,75** oltre interessi dal maturato al soddisfo per **€ 1.939,65**, per un totale complessivo di **€ 7.508,40**;

Considerato che la somma dovuta a titolo di risarcimento del danno oltre interessi ossia **€ 7.508,40** è da sottoporre a tassazione separata ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, 17, comma 1, lettera a) e 51 del TUIR, ( Sentenza Corte Cassazione n. 20483 del 06.09.2013 );

Ritenuto di dovere dare esecuzione alla sentenza della **Corte di Appello di Messina** meglio specificata in oggetto per come in precedenza quantificata;

Vista la deliberazione dell'assemblea dei Soci n° 4/AS del 01.10.2018 di adozione del bilancio consortile 2018/2020, approvato dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale delle Infrastrutture e della Mobilità e dei Trasporti con DDG n° 2928/S3 del 17.10.2018;

Visto il Decreto del Direttore Generale n° 403/DG del 29.12.2017, con il quale al sottoscritto Antonino Caminiti è stata assegnata la Dirigenza dell'Area Amministrativa del Consorzio per le Autostrade Siciliane;

Accertato che ai sensi della L.R. 10/2000 spetta allo scrivente l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi;

### DECRETA

Per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente richiamati:

- **Prendere atto** della Sentenza **Corte di Appello di Messina Sezione Lavoro - n ° 740 del 19.10.2018**, notificata a questo Ente in forma esecutiva **il 09.11.2018**, che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale sotto la **lettera "B"**;
- **Impegnare** la somma di **€ 12.104,63** sul capitolo 131 del bilancio corrente esercizio finanziario necessaria per dare esecuzione alla sentenza di cui al punto precedente;
- **Liquidare** la somma complessiva di **€ 7.508,40** quale somma dovuta a titolo di risarcimento del danno e interessi, **da sottoporre a tassazione separata ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, 17, comma 1, lettera a) e 51 del TUIR**, in favore del Signora – **Ramondetta Palma** nata a Catania il 22.03.1964 C.F. RMN PLM 64C62 C351Q Iban **IT58S 07601 16500 00001 64919 53**;
- **Liquidare** la somma di **€ 4.596,23** al lordo della ritenuta di acconto quale refusione dei 2/3 delle spese legali di I° e II° grado di Giudizio in favore dell'Avvocato Giuseppe Tribulato P.I. 01986540837 e C.F. TRB GPP 69S28 C351W, come da parcella proforma allegata, Iban **IT65E 03069 16502 01915 70901 59**;
- **Trasmettere** il presente provvedimento al Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza.

*Visto*  
*Il Direttore Generale*  
*Ing. Salvatore Minaldi*



Il *Dirigente Amministrativo*  
*Antonino Caminiti*



Consorzio per le  
AUTOSTRADE SICILIANE

**DIREZIONE AREA AMMINISTRATIVA**  
**Ufficio Risorse Umane**

Allegato "A" al Decreto n° /DA del

Sentenza n° 740/2018 del 19/10/2018 della Corte di Appello di Messina-Sezione Lavoro.  
Determinazione risarcimento danno, pari a 3(tre) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto  
( per il contratto stipulato il 19/11/2000) con interessi legali dal maturato al soddisfo.

Sig.ra Ramondetta Palma

nata a Catania il 22/03/1964 c.f.: RMNPLM64C62C351Q

RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO	
Retribuzione complessiva del mese	1273,98
Rateo tredicesima mensilità	106,16
Indennità mensa	54,23
Indennità maneggio denaro amm.	45,2
Premio produttività	298,06
lavori compl. 17,50%	78,62
<b>TOTALE</b>	<b>1856,25</b>
	cedolino 01/2001

Retribuzione mensile: ( 1.856,25x 3 )= € 5.568,75

Interessi legali dal 27/01/2001 al 21/11/2018= € 1.939,65

**Totale risarcimento danno da liquidare € 7.508,40**

Messina, li 21/11/2018

Il Responsabile Ufficio  
(Dott. Antonino Castriciano)



Il Dirigente Amministrativo  
( Dott. Antonino Caminiti)

ALLEGATO II Bn

19/10/2018

R. Sent.

05/10/2018

R. L. Lav.

3349/10/18

GRANDE SISI



CORTE D'APPELLO DI MESSINA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d' Appello di Messina, composta dai Signori Magistrati :

1 ) dott. A.T. Rizzo

Presidente

2 ) dott. L. Villari

Consigliere

3 ) dott. B. Catarsini

Consigliere rel.

all' udienza collegiale del 2 ottobre 2018 ha emesso la seguente

### SENTENZA

nella causa promossa da:

RAMONDETTA PALMA, rappresentata e difesa dall'avv. G. Tribulato

### CONTRO

CONSORZIO PER LE AUTOSTRADE SICILIANE, in persona del legale

rappresentante, rappresentato e difeso da avv. C. Matafù.....APPELLATO

OGGETTO: Appello avverso la sentenza emessa dal giudice del tribunale del lavoro di Messina n. 1278/16 in data 14 luglio 2016.

### SVOLGIMENTO DEL GIUDIZIO E CONCLUSIONI DELLE PARTI

Con ricorso depositato al Giudice del Lavoro del Tribunale di Messina Ramondetta Palma chiedeva dichiararsi illegittimità della clausola appositiva del termine ai sette contratti di lavoro intercorsi con il Consorzio per le Autostrade Siciliane (C.A.S.) negli anni fra il 2000 ed il 2010 e che quest'ultimo fosse condannato al risarcimento del danno.

Nella resistenza di controparte, che avversava le domande, il giudice monocratico rigettava le domande compensando tra le parti le spese giudiziali. Dichiavava il primo giudice la legittimità del termine.

Consorzio per le  
AUTOSTRADE SICILIANE

Prot. 25454

del 09-11-2018 Sez. A



Consorzio per le Autostrede Siciliane  
Posta in Entrata

09 NOV. 2018		
DIR. GEN.	<input checked="" type="checkbox"/>	DATI

Comit

tutti i contratti alla stregua dell'art.1 del D.Lgs. n.368/01, l'assenza di prova in ordine al danno subito ed il sostanziale disinteresse della lavoratrice al rapporto, atteso il tempo trascorso tra la scadenza dell'ultimo contratto a termine e l'impugnazione proposta (1 anno e due mesi).

Avverso la suddetta sentenza proponeva appello, in data 19 dicembre 2016, Ramondetta Palma articolato su distinti motivi e chiedeva la riforma della sentenza impugnata, spese vinte.

Si costituiva il Consorzio per le Autostrade Siciliane chiedendo la conferma della sentenza impugnata.

All' udienza odierna la causa veniva decisa come da separato dispositivo, sulle conclusioni dei procuratori delle parti sopra richiamate.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo d'appello Ramondetta Palma si duole dell'errata applicazione dell'art. 1 del D. Lgs n. 368/01, sia sotto il profilo della sua inapplicabilità al primo contratto, soggetto al vigore della L. n.230/62 ed oltretutto privo della forma scritta e, per gli altri contratti reiterando le censure di illegittimità ai sensi del D. Lgs. n.368/01, in ragione della mancata specificità delle ragioni produttive, organizzative, tecniche o sostitutive che giustificherebbero il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Prima di valutare tale ultimo motivo di appello occorre evidenziare che, nel caso di specie, come correttamente osservato dall'appellante, si sia in presenza di una molteplicità di contratti di lavoro a termine e che il primo di essi, risalente al periodo dal 19.11.2000 al 16.2.2011, ricade sotto il vigore della L. n. 230/62 ma che, ciononostante, il giudice monocratico ha valutato secondo la disciplina successiva. Occorre, pertanto, procedere a una disamina della legittimità del termine apposto al primo contratto, del quale

non vi è, peraltro, prova scritta, secondo la normativa *ratione temporis* applicabile.

La L. n. 230/62 individuava le fattispecie specifiche in cui era possibile fare ricorso a tale tipo di contratto, imponendo al datore di lavoro la prova in ordine all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale. Nel caso di specie il datore di lavoro non ha provato ricorresse, relativamente alla stipula del primo contratto, alcuno dei casi tassativamente elencati all'art.1 della L. n. 230/62, attinenti "la speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale, la necessità di sostituire lavoratori assenti per i quali sussisteva il diritto alla conservazione del posto (individuando il nominativo e la causa della sostituzione), la necessità di svolgimento di un servizio definito e preordinato nel tempo avente carattere straordinario o occasionale". Nessuna delle dette ipotesi era configurabile, nel caso in esame, nella indicazione dei motivi che avevano indotto alla stipula dei contratti né alcuna prova in tal senso ha mai fornito parte datoriale. Il primo contratto stipulato in data 19.11.2000, come del resto anche quelli successivi, veniva motivato dalla necessità di sopperire alle temporanee esigenze del servizio di esazione pedaggi. Invero le paventate "temporanee esigenze" non possono essere ricondotte ad alcuna delle ipotesi tipiche previste dalla richiamata normativa sicché il termine apposto ad esso deve senz'altro ritenersi illegittimo. A ciò si aggiunga che, avendo l'appellata precisato sin dal ricorso introduttivo, che il rapporto in oggetto non era assistito da forma scritta, senza che, di converso, il Consorzio abbia contestato la circostanza ovvero fornito prova diversa del rispetto del requisito di forma, esso, concluso nel vigore della L. n. 230/62 è in radice nullo per carenza della forma scritta, e privo dei requisiti di legge. Anche in appello il CAS nulla deduce al riguardo.

Quanto ai contratti successivi (si tratta di ben 6 contratti stipulati fra il 4 giugno 2004 e il 26 giugno 2010) va rilevato che risultano redatti in forma scritta. La legittimità del termine va valutata secondo le prescrizioni dell'art.1 del D. Lgs. n.368/01.

Orbene, la nuova disciplina, sostituendo al precedente regime di tassatività dei casi di legittima apposizione del termine previsto dalla abrogata l.n. 230/62 (poi temperata dall'art. 23 della l.n. 56/87 che conferiva alle parti sociali una vera e propria "delega in bianco" per l'introduzione di nuove e diverse ipotesi giustificative del termine) un sistema fondato sulla previsione di una clausola generale, nell'ambito della quale il datore di lavoro ha il potere di indicare in concreto le esigenze che giustifichino l'apposizione del termine, impone un'esigenza di concreta specificazione delle ragioni giustificatrici del ricorso al contratto a termine, che diviene ancor più necessaria, in presenza di un assoluto ridimensionamento del ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione di nuove fattispecie di assunzione a tempo determinato, essendo ormai attribuito agli accordi sindacali soltanto il potere di derogare al divieto di apposizione del termine al contratto di lavoro nell'ipotesi specifica e marginale di cui alla lettera b) dell'art. 3 del D. Lgs. 368/01.

Deve, infatti, evidenziarsi che, mentre nel vigore della l.n. 56/87, la valutazione preventiva effettuata dalle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro costituiva garanzia sufficiente di legalità ed efficace presidio a garanzia dei diritti dei lavoratori, l'unico possibile controllo di effettività delle ragioni enunciate dal datore di lavoro nel vigore della nuova disciplina è, ormai, deferito all'autorità giudiziaria.

A ragione di ciò il comma 2 della disposizione sopra richiamata impone un grado di specificazione delle ragioni che legittimano l'apposizione del termine, idoneo a consentire la verifica del collegamento causale tra

l'esigenza temporanea indicata nel contratto e l'assunzione a termine del singolo lavoratore, con la conseguenza che una siffatta verifica è preclusa nel caso di utilizzo di formule di carattere generale che non evidenzino la concreta incidenza dell'assunzione nell'ambito del contesto lavorativo in cui il lavoratore assunto a termine verrà inserito. Soltanto nel caso in cui sia assolta tale esigenza di adeguata specificazione sarà onere del datore di lavoro fornire la prova della sussistenza delle ragioni specificamente enunciate e della loro concreta riferibilità alla singola fattispecie contrattuale. Il requisito della specificità delle ragioni di apposizione del termine, oltre ad essere contenuto nell'art. 1 comma 2 citato, è richiamato dall'art. 4 comma 2 in relazione all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustifichino l'eventuale proroga del termine e, pertanto, *a fortiori* e in virtù del principio generale di cui all'art. 2697 c.c., l'esigenza di specificità deve anzitutto riguardare le ragioni originarie legittimanti l'apposizione del termine.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2279/10, ha evidenziato la necessità di *esaminare gli elementi di specificazione emergenti dal contratto alla luce delle deduzioni della società, al fine di valutarne l'effettiva sussistenza nonché la sufficienza sul piano della ricorrenza o meno del requisito di cui al secondo comma dell'art. 1 del decreto legislativo (n.368/01), estendendo la valutazione non solo all'interno della prima parte della causale denunciata nel contratto di lavoro a tempo determinato*. Con la citata sentenza i giudici di legittimità hanno, inoltre, precisato che nel caso in cui la causale apposta al contratto risulti sufficientemente specificata, l'onere probatorio relativo all'effettiva ricorrenza nel caso degli elementi così individuati, ivi compresa l'effettiva destinazione del lavoratore nel corso del rapporto presso la sede di lavoro indicata, con la qualifica e le mansioni conseguenti, graverà sulla società datrice di lavoro e dovrà essere

assolto sulla base della documentazione ritualmente acquisita al processo e della prova testimoniale eventualmente dedotta.

Secondo quanto rilevato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione con le sentenze 26 gennaio 2010 n. 1576 e n. 1577 *l'onere di "specificazione" nell'atto scritto costituisce una perimetrazione della facoltà riconosciuta all'imprenditore di far ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato per soddisfare una vasta gamma di esigenze aziendali (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o aziendale), a prescindere da fattispecie predeterminate.*

*Tale onere ha l'evidente scopo di imporre una specificità tale da consentire la riconducibilità del termine alle esigenze riconosciute dalla legge già al momento della stipula del contratto di lavoro. Impone, altresì, che il concetto di specificità sia collegato a situazioni aziendali non più standardizzate ma obiettive, con riferimento alle realtà specifiche in cui il contratto viene ad essere calato, ossia con riguardo, di volta in volta, all'ambito territoriale di destinazione, al luogo della prestazione ovvero alle mansioni del lavoratore da sostituire, secondo un controllo giudiziale eseguito secondo criteri di congruità e ragionevolezza.*

Orbene ritiene questo Collegio che l'espressione generica dedotta dal C.A.S. nella stipula dei contratti a termine non potesse consentire un valido controllo almeno fintanto che le parti sociali non hanno preso consapevolezza delle esigenze aziendali e ne hanno verificato la sussistenza.

Ciò è avvenuto allorquando il Consorzio ha provveduto, d'intesa con le OO.SS aziendali, con delibera 19/AS del 18-11-2002, a formare una unica graduatoria di lavoratori stagionali per il reclutamento del personale con la qualifica di A.T.E., recependo l'accordo nazionale del 20-7-2002 tra la società autostrade e le OO.SS. nazionali che avevano stabilito la necessità, appunto, di costituire un'unica graduatoria per la copertura delle esigenze

di contratto a tempo determinato al fine di individuare annualmente una quota di personale cui garantire un periodo minimo annuale di lavoro a tempo determinato da avviare al lavoro sulla base degli effettivi fabbisogni dell'azienda, una volta effettuata la programmazione ferie di ogni singola unità produttiva e l'analisi dei fabbisogni relativi alla crescita del traffico nel periodo estivo in ogni unità produttiva.

Trasfondendo, infatti, i richiamati principi nella fattispecie concreta sottoposta all'esame della Corte va rilevato che, nei contratti stipulati fra le parti a partire dall'anno 2003 (nel caso di specie il primo di essi è del 2004) l'onere motivazionale è stato esplicitato attraverso il riferimento alla necessità di "sopperire alle temporanee esigenze del servizio di esazione pedaggi", trattandosi di necessità ben note alla ricorrente in primo grado che è stata assunta proprio attingendo alla graduatoria, formata di intesa con le organizzazioni sindacali, appositamente predisposta per sopperire alle esigenze di assunzione stagionale. In considerazione di tali circostanze l'onere di specificità sarebbe assolto.

Orbene deve ritenersi ammissibile, in linea generale, la possibilità di accertare, attraverso un rinvio *per relationem* agli accordi sindacali richiamati nel contratto, l'effettiva riferibilità dell'assunzione specifica alle ipotesi contrattuali, purché tuttavia tali ragioni siano adeguatamente e sufficientemente specificate nel contratto individuale (v. Corte di Cassazione n. 23.702/13). Tuttavia nel caso di specie la questione assume caratteri peculiari in ragione del fatto che, se per un verso nessun rinvio *per relationem* viene operato nei contratti individuali di lavoro, tuttavia per altro verso, deve ritenersi incontestabile la conoscenza, da parte della lavoratrice, delle ragioni organizzative che hanno giustificato la sua assunzione, risalenti ad una specifica intesa intorsa tra il Consorzio e le organizzazioni sindacali volta a regolamentare l'assunzione di lavoratori

stagionali per sopperire alla crescita del traffico nel periodo estivo ovvero in altri periodi di più intensa attività stagionale, in ogni unità produttiva, esigenza che aveva determinato la predisposizione di una graduatoria apposita da cui attingere per il soddisfacimento di tali esigenze e che solo l'inserimento della Ferraro in essa, a seguito di sua specifica richiesta, ne ha consentito l'assunzione. Per quanto sin qui detto deve ritenersi che la predetta aveva piena conoscenza delle ragioni organizzative che avevano determinato la sua assunzione stagionale e che il riferimento alle "temporanee esigenze" del servizio di esazione pedaggi, riferito ad un periodo che, di volta in volta, è effettivamente coincidente o precedente la stagione estiva o con quella precedente il più intenso traffico del periodo natalizio in conformità alle esigenze per la cui assunzione era stata predisposta apposita graduatoria, nel rispetto dei criteri di precedenza fissati di intesa con le OO.SS., rende legittima la clausola appositiva del termine.

Con il secondo motivo la Ramondetta censura l'impugnata sentenza nella parte in cui è stata dichiarata la necessità di prova del danno, ai fini del risarcimento.

Giova, al riguardo, premettere che l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 19/3/1999 e recepito dalla direttiva n. 70/99/CEE, aveva l'obiettivo di *"migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il principio di non discriminazione; creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato"*.

Per quanto attiene all'ambito di applicazione della ricordata normativa comunitaria, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee ha precisato (sentenza del 4/7/2006, causa C 212/04) che l'accordo predetto e la direttiva con la quale è stato recepito non contengono alcuna disposizione

che ne limiti il campo di applicazione ai contratti di lavoro conclusi nel settore privato e che, anzi, dalla formulazione delle clausole 2 (definizione del contratto di lavoro a termine) e 3 (definizione di lavoratori a tempo determinato), nonché dalla indicazione delle fattispecie sottratte alla sua applicazione (clausola 2 n. 2), può desumersi che lo stesso include tutti i lavoratori senza che possa operarsi distinzione alcuna sulla base della natura pubblica o privata del datore di lavoro.

Ed ancora la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, con la sentenza del 4/7/2006 (in controversia riguardante la Grecia), ha precisato che in base alla normativa comunitaria gli stati membri hanno l'obbligo di adottare una delle misure previste dalla clausola 5 n. 1 da a) a c), ossia *"dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; il numero dei rinnovi dei suddetti contratti"*.

Al tempo stesso ha chiarito che la direttiva comunitaria non pone allo stato membro l'obbligo di prevedere la conversione quale sanzione per l'abusivo ricorso al contratto a termine, ma che proprio l'obbligo di attuazione della clausola 5 impone, al fine di renderlo effettivo, che l'abuso debba essere adeguatamente sanzionato al fine di cancellare la violazione del diritto comunitario che proprio dalla mancanza di adeguata sanzione verrebbe sostanzialmente vanificato.

*La Corte ha quindi concluso che "l'accordo quadro dev'essere interpretato nel senso che non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che esclude, in caso di abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato da*

*parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, che questi ultimi siano trasformati in contratti o in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre tale trasformazione è prevista per quanto riguarda i contratti e i rapporti di lavoro conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato, qualora tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico".*

La Corte di Giustizia CE, con sentenza della sez. II 7 settembre 2006 n. 53 ha così statuito: "la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, in quanto tale, a che uno Stato membro riservi un destino differente al ricorso abusivo a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione a seconda che tali contratti siano stati conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato o con un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico.

Tuttavia, come risulta dal punto 105 della citata sentenza Adeneler, affinché una normativa nazionale, come quella controversa nella causa principale, che vieta, nel solo settore pubblico, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato stipulati in successione.

Per quanto riguarda quest'ultima condizione, occorre ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure enumerate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di

*contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, qualora il diritto nazionale non preveda già misure equivalenti.*

*Inoltre quando, come nel caso di specie, il diritto comunitario non prevede sanzioni specifiche nel caso in cui siano stati comunque accertati abusi, spetta alle autorità nazionali adottare misure adeguate per far fronte ad una siffatta situazione, misure che devono rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenza Adeneler).*

*Anch'è se le modalità di attuazione di siffatte norme attengono all'ordinamento giuridico interno degli Stati membri in virtù del principio dell'autonomia procedurale di questi ultimi, esse non devono essere tuttavia meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività) (v., in particolare, sentenze 14 dicembre 1995, causa C-312/93, Peterbroeck, Racc. pag. I-4599, punto 12, nonché Adeneler).*

53 Ne consegue che, quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, si deve poter applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario. Infatti, secondo i termini stessi dell'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri devono «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla [detta] direttiva» (sentenza Adeneler).

Può chiedersi, allora, se per ricondurre la normativa nazionale, che non contiene una specifica disposizione a titolo risarcitorio o indennitario per il ricorso abusivo al contratto a tempo determinato nel settore pubblico, a conformità con il diritto comunitario non possa prendersi spunto dalle modifiche che la Legge 6.8.2008 n. 133 di conversione del D.L. 25.6.2008 n. 112 ha apportato al D.Lgs 368/2001 in particolar modo con l'introduzione dell'art. 4 bis (*"Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine"*) secondo il quale *"Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro e' tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni".*

La circostanza che nel settore privato, sia pure in via transitoria e con effetti sui soli giudizi in corso, alla conversione del rapporto si sia sostituita una misura indennitaria, può indurre a ritenere che anche nel settore pubblico nelle medesime ipotesi debba essere riconosciuto al lavoratore un importo variabile di analogo ammontare a titolo di indennità a prescindere dalla prova della esistenza di un danno.

In sostanza la richiamata disposizione costituisce norma "interna" che può essere considerata equivalente ad una delle misure di prevenzione enunciate nella clausola 5, n. 1, lett. a-c, dell'accordo quadro al fine di trasporre correttamente la direttiva 1999/70.

Del resto il margine di discrezionalità lasciato agli Stati membri non è illimitato e, in particolare, non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo

scopo o l'effettività dell'accordo quadro (sentenza Adeneler, *Sentenza Angelidaki*). Su analoga questione si è pronunziata, di recente, la Corte di Cassazione sezione lavoro con sentenza del 30 dicembre 2014 n. 27481 che ha escluso qualunque contrarietà dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sia alla Costituzione che alla normativa comunitaria.

Con l'ordinanza 12 dicembre 2013 (Papalia, *C-50/13*), la CGUE ha richiamato la propria copiosa giurisprudenza in materia di abuso di contratti a termine nel settore pubblico, secondo cui la clausola 5 dell'accordo quadro in oggetto non stabilisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come non stabilisce nemmeno le condizioni precise alle quali si può fare uso di questi ultimi, lasciando agli Stati membri un certo margine di discrezionalità in materia (v. CGUE sentenze 7 settembre 2006, Marrosu e Sardino, *C- 53/04*; 7 settembre 2006, Vassallo, *C-180/04*; 4 luglio 2006, Adeneler e altri, *C-212/04*; ordinanza 1 ottobre 2010, Affatato, *C-3/10*; 3 luglio 2014, Fiamingo, *C-362/13*, *C-363/13* e *C-407/13* - riunite, 26 gennaio 2012, Kuciuk, *C- 586/10*).

Pertanto, quando il diritto dell'Unione non prevede sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui siano stati comunque accertati abusi, spetta alle autorità nazionali, in virtù del principio di autonomia procedurale, adottare misure che debbano rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente, effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro. Le suddette misure, tuttavia, non devono essere meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività).

Ciò in ossequio a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, della direttiva 1999/70, secondo cui gli Stati membri devono "prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla detta direttiva".

Pertanto, in assenza di una normativa che consenta la conversione del rapporto quale misura atta a prevenire l'abuso occorre verificare se siano, dal sistema, ricavabili altre misure conformi al principio di effettività della tutela esistente per i lavoratori del settore pubblico assunti con contratto a tempo determinato. Detta misura è rappresentata dal risarcimento del danno che, tuttavia, per poter essere considerata misura equivalente ed effettiva non può essere valutata mediante il richiamo alla normativa generale dello stato italiano che richiede una prova specifica del danno sofferto da parte dell'avente diritto, come statuito dalla CGUE, investita della questione a seguito delle diverse soluzioni della questione, offerte all'interpretazione della Corte suprema di cassazione.

La CGUE affermato il principio secondo cui per un lavoratore del settore pubblico sarebbe impossibile fornire le prove richieste dal diritto nazionale al fine di ottenere un siffatto risarcimento del danno, poichè gli si imporrebbe di fornire, segnatamente, la prova della perdita di opportunità di lavoro e quella del conseguente lucro cessante.

Una simile prova, che esclude qualsiasi possibilità di presunzioni d'esistenza di un danno esigendo dal lavoratore la dimostrazione concreta del danno medesimo si pone in contrasto con la giurisprudenza della CGUE, secondo cui il danno risarcibile a causa della violazione di una norma contenuta nella direttiva 1999/70 deve derivare immediatamente e direttamente dalla violazione delle norme finalizzate alla tutela dei lavoratori precari.

La CGUE ha, pertanto, ritenuto che, potendo la prova richiesta in diritto nazionale rivelarsi difficilissima, se non quasi impossibile da produrre da

parte di un lavoratore, non si può escludere che questa prescrizione sia tale da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte di questo lavoratore, dei diritti attribuitigli dall'ordinamento dell'Unione e, segnatamente, del suo diritto al risarcimento del danno sofferto, a causa dell'utilizzo abusivo, da parte del suo ex datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27481/14 ha così statuito "fermo restando che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, salvo l'applicazione di ogni responsabilità e sanzione - il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36, comma 5, nella parte in cui prevede "il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", deve essere interpretato nel senso che la nozione di danno applicabile nella specie deve essere quella di "danno comunitario".

*In altri termini, si deve trattare di un risarcimento conforme ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro - che può provare l'esistenza di eventuali ripercussioni negative evitabili dall'interessato che possono essere escluse - mentre l'interessato deve limitarsi a provare l'illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze "falsamente indicate come straordinarie e temporanee" essendo esonerato dalla costituzione in mora del datore di lavoro e dalla prova di un danno effettivamente subito (senza riguardo, quindi, ad eventuale aliunde perceptum).*

Pertanto, dal punto di vista probatorio, salva restando la possibilità per il lavoratore di fare ampio uso della prova presuntiva, dall'ordinanza Papalia si desume che il regime probatorio da applicare dovrebbe essere analogo - *mutatis mutandis* - a quello che si applica per le discriminazioni (in base alla normativa UE, vedi per tutti: L. n. 125 del 1991, art. 4), secondo cui basta che il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine *in suo danno*, spettando alla amministrazione convenuta l'onere di provare l'insussistenza dell'abuso. Deve essere, peraltro, considerato che se il ristoro deve essere completo - sia per quanto riguarda il danno da perdita di lavoro inteso in senso ampio sia per quel che concerne gli aspetti retributivi - lo stesso diritto UE richiede che si tratti di un ristoro proporzionato alla singola fattispecie. A tal fine, pertanto, si dovrà, tra l'altro, tenere conto del numero dei contratti a termine, dell'intervallo di tempo intercorrente tra l'uno e l'altro contratto, della durata dei singoli contratti e della complessiva durata del periodo in cui vi è stata la reiterazione.

Ma si dovrà anche considerare il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (estensibile all'adempimento degli specifici obblighi di comportamento stabiliti dalla legge a carico della pubblica amministrazione, anche in ambito contrattuale), quale espressione del dovere di solidarietà fondato sull'art. 2 Cost., che impone a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra e costituisce dovere giuridico autonomo a carico di entrambe, a prescindere dalla esistenza di specifici obblighi contrattuali o di espresse previsioni di legge: con la conseguenza della risarcibilità del danno derivato dall'inadempimento dovuto ad una tale violazione (Cass. 22 gennaio 2009, n. 1618; Cass. 26 agosto 2008, n. 21250).



A fronte delle diverse soluzioni prospettate dai giudici di merito e di legittimità, in ordine all'entità del danno risarcibile, individuato, in alcune pronunce, con riferimento all'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 commi quarto e quinto della L. n. 300/70 (nella formulazione anteriore alle modifiche apportate dalla L. n. 92/12) e, in altre, ancorando il risarcimento all'art. 32 commi 5 e 7 della L. n. 183/210 ovvero all'art. 8 della L. n. 604/66) si è pronunziata, di recente, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sentenza n. 5072/16 del 15 marzo 2016 che ha, anzitutto, ribadito il divieto di conversione del rapporto a tempo indeterminato nel pubblico impiego (anche in ragione di precisi vincoli costituzionali per il legislatore ordinario), sancito dall'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 (il cui disposto non è stato modificato dal decreto legislativo n. 368/01), anche alla luce dei nuovi commi 5 ter e 5 quater introdotti all'art. 36 su richiamato dal decreto legge n. 101/13 convertito in L. n. 125/13 che, nel prevedere in ipotesi di illegittima apposizione del termine, una responsabilità erariale e dei dirigenti che operano in violazione delle disposizioni di legge ha, per tal fatta, istituito una misura energica (così come richiesto dalla Corte di giustizia con sentenza 26 novembre 2014 C-22/13 ss. Mascolo), fortemente dissuasiva al fine di contrastare l'illegittimo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Ha, poi, evidenziato la Corte che il danno da risarcire non è costituito dalla perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato perché "una tale prospettiva non c'è mai stata: in nessun caso di rapporto di lavoro a termine si potrebbe convertire in rapporto a tempo indeterminato perché l'accesso al pubblico impiego non può avvenire che tramite concorso pubblico" tanto che lo stesso "art. 36 comma 5 del decreto legislativo 165/01 definisce il danno risarcibile come derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative e non già come derivante dalla perdita di un posto di

*lavoro*". Ne consegue che il danno risarcibile non è quello da mancata conversione, ovvero da perdita del posto di lavoro. Riflessione che induce ad escludere la commisurazione del risarcimento all'indennità di cui all'art. 18 della L. n. 300/70

Come precisato dalla Corte nella sentenza da ultimo richiamata il lavoratore che abbia reso una prestazione lavorativa a termine in una situazione di ipotizzata illegittimità della clausola di apposizione di esso o nel caso di ricorso abusivo a tale fattispecie contrattuale subisce effetti pregiudizievoli che, come danno patrimoniale, possono variamente configurarsi (p.13). L'evenienza ordinaria è costituita dalla *"perdita di chances risarcibile come danno patrimoniale nella misura in cui l'illegittimo (soprattutto se prolungate) impiego a termine abbia fatto perdere lavoratore altre occasioni di lavoro stabile"*, pur non potendosi escludere danni ulteriori, ad esempio derivanti dalla prolungata precarizzazione il cui onere probatorio grava interamente sul lavoratore.

E allora *"l'individuazione di una disciplina comunitariamente adeguata va ricercata in un ambito normativo omogeneo, sistematicamente coerente strettamente contiguo, che è quello del risarcimento del danno nel rapporto a tempo determinato nel lavoro privato e non già in quella del risarcimento del danno in caso di illegittimo licenziamento in cui sia ordinata alla reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 della L. n. 300/70 né in quella di licenziamento parimenti illegittimo in cui sia stata ordinata dal giudice riassunzione ex art. 8 della L. n. 604/66 e neppure in quella di licenziamento illegittimo in cui non possa essere ordinata la reintegrazione ma ci sia solo una compensazione economica (art. 1 L. n. 92/12 e successivamente, per i contratti di lavoro a tutta alle crescenti, art. 3 del decreto legislativo n. 23/15)."*

Come precisato dalla Corte di Cassazione la fattispecie omogenea è rappresentata dall'art. 32 comma 5 della L. n. 183/10 che, in caso di illegittima apposizione del termine al contratto a tempo determinato nel settore privato prevede un risarcimento del danno pari a un'indennità commisurata tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, secondo i criteri indicati dall'art. 8 della L. n. 604/66 (in senso conforme Corte di Cassazione n. 19371/13). In senso conforme si è di recente pronunciata la Corte di Cassazione con sentenza del 17/02/2017 n. 4275.

L'esonero del lavoratore dalla prova del danno costituisce, dunque, misura dissuasiva e strumento di rafforzamento della tutela del lavoratore pubblico (come richiesto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia), salvo restando impregiudicata la possibilità di provare ulteriori danni (*nel caso in cui le chances di lavoro che ha perso perché impiegato in reiterati contratti a termine in violazione di legge si traducano in un danno patrimoniale più elevato di quello previsto, nella misura massima prevista dal richiamato art. 32*). Non trascura questa Corte di considerare che in ordine al criterio risarcitorio limitato i parametri di cui al richiamato art. 32 il tribunale di Trapani, con ordinanza del 5 settembre 2016, ha rimesso la questione alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sotto l'aspetto della violazione del principio di Equivalenza delle Tutele tra il settore pubblico a quello privato ma, allo stato, gli arresti giurisprudenziali cui questa Corte intende conformarsi, confermano l'idoneità della tutela apprestata dell'art. 32.

Non ritiene questa Corte che debbano essere compensati danni ulteriori, non avendo la Ferraro dato prova né di avere perso opportunità lavorative nel tempo in cui è stata impiegata alle dipendenze del Consorzio con ripetuti contratti a tempo determinato, né derivanti dal tempo verosimilmente necessario per trovare un nuovo lavoro. A tale ultimo proposito va rilevato

che, nella fattispecie concreta, un eventuale danno conseguente alla ricerca di un ulteriore occupazione lavorativa viene richiesto, in definitiva, quale danno presunto, senza alcuna dimostrazione concreta del fatto che l'appellante abbia conseguito un siffatto danno nel periodo successivo alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, tenuto conto che all'epoca ella aveva 46 anni.

Ne discende che, premessa l'irrilevanza nel caso di specie della necessità di una prova concreta di un danno, alla Ramondetta va, comunque, riconosciuta un'indennità, "forfetizzata" e "omnicomprensiva" per i danni causati dalla nullità del termine che, alla stregua dei criteri di cui all'art. 32 comma 5 della L. n.183/10 va commisurata, tenuto conto dell'illegittima del termine apposto a n. 1 contratti, a n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con interessi legali dal maturato al soddisfo.

Quanto alle spese del complessivo giudizio, tenuto conto del limitato accoglimento della domanda, ne va disposta la compensazione in ragione di due terzi, condannando il Consorzio al pagamento della restante quota, come da dispositivo che segue. Con distrazione, ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

P.Q.M.

la Corte d' Appello di Messina, Sezione Lavoro, definitivamente pronunziando sull' appello proposto da Ramondetta Palma, avverso la sentenza emessa dal giudice del tribunale del lavoro di Messina n. 1278/16 in data 14 luglio 2016, nei confronti del Consorzio Autostrade Siciliane , uditi i procuratori delle parti, così provvede:

in parziale riforma della sentenza impugnata dichiara l'illegittimità del termine apposto al contratto stipulato in data 19 novembre 2000 e condanna il Consorzio per le Autostrade Siciliane a corrispondere a Ramondetta Palma, a titolo di risarcimento danni, un'indennità commisurata



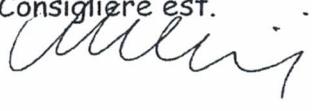
a n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con interessi legali  
dal maturato al soddisfo;

compensando tra le parti le spese giudiziali in ragione di due terzi pone la  
residua quota a carico del CAS, liquidandola in € 1450,00 oltre spese  
generalI Iva e cpa per il primo grado e in € 1700,00, oltre spese generalI Iva  
e cpa, con distrazione in favore del procuratore anticipatorio avv. G.  
Tribulato;

conferma nel resto la sentenza appellata.

Messina 2 ottobre 2018

il Consigliere est.



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
(Giuseppe Pajno)

il Presidente



REPUBBLICA ITALIANA - IN NOME DELLA LEGGE

Comandiamo a tutti gli Ufficiali Giudiziari che ne siano richiesti e a chiunque spetti di mettere in esecuzione il presente titolo, al pubblico ministero di darvi assistenza e a tutti gli Ufficiali della forza pubblica di concorrervi, quando ne siano legalmente richiesti.

Copia conforme all'originale che si rilascia in forma esecutiva a

richiesta dell'Avvocato *Massimo Giuseppe Pajno* (Repubblica)

nell'interesse di *Massimo Giuseppe Pajno* (Avvocato)

Messina, ..... 29 OTT. 2018

*Repubblica  
Avvocato*

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
(Giuseppe Pajno)

*G.P.*



E' copia conforme ad altra copia rilasciata con  
formula esecutiva.

Messina, 29 OTT. 2018

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
(Giuseppe Pajno)

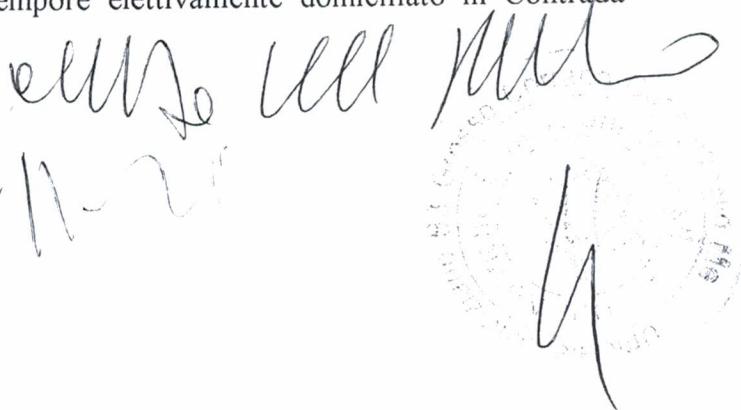
*G.P.*



RELATA DI NOTIFICA

Ad istanza come in atti io sottoscritto Ufficiale Giudiziario addetto all'Ufficio Unico Notifiche della Corte D'Appello di Messina ho notificato il suesteso atto a:

- CONSORZIO PER LE AUTOSTRADE SICILIANE, in persona del legale rappresentante pro-tempore elettivamente domiciliato in Contrada Scoppo 98124 Messina.

  
Mep-N-26



**Oggetto:** R: sentenza corte di appello messina n. 740/2018 - ramondetta palma  
**Mittente:** "Segreteria Studio Tribulato" <tribulatosegreteria@gmail.com>  
**Data:** 26/11/2018 10:08  
**A:** "Antonino Caminiti" <acaminiti@autostradesiciliane.it>

Egregio dott. Caminiti, si comunicano le coordinate bancarie della sig.ra Ramondetta Palma, iban: IT58 S 0760 1165 0000 0016 491 953 Poste Italiane. Si richiede di avere copia della determina di pagamento comprensiva dei conteggi delle somme dovute. Si trasmette in allegato il preavviso di parcella con in calce indicate le coordinate bancarie per il pagamento delle spese legali indicate in sentenza. Distinti saluti.

La segreteria  
Studio Tribulato

-----Messaggio originale-----

Da: Antonino Caminiti [mailto:[acaminiti@autostradesiciliane.it](mailto:acaminiti@autostradesiciliane.it)]  
Inviato: martedì 20 novembre 2018 16:25  
A: Segreteria Giuseppe Tribulato  
Oggetto: sentenza corte di appello messina n. 740/2018 - ramondetta palma

Egr Avvocato Tribulato , in riferimento alla sentenza di cui in oggetto , al fine di definire il provvedimento di liquidazione sono a chiederLe le coordinate bancarie della sua Cliente e la parcella proforma delle spese di giustizia distratte in Suo favore.

distinti saluti

caminiti

---

Questa email è stata esaminata alla ricerca di virus da AVG.  
<http://www.avg.com>

—Allegati:—

---

Preavviso di Parcella (Ramondetta Palma).pdf

37,0 kB

STUDIO LEGALE  
*Avv. Giuseppe Tribulato*  
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Spett.le CAS

Oggetto: Preavviso di Parcella – Procedimento Ramondetta Palma c/ Consorzio per le Autostrade Siciliane. Pagamento spese legali liquidate con sentenza n° 740/2018 RG n. 854/2016 emessa dalla Corte d'Appello di Messina in data 19/10/2018.

- Onorario	€ 3.150,00
- Rimborso Spese Generali (15%)	€ 472,50
- CPA (4%)	€ 144,90
<u>- IVA (22%)</u>	<u>€ 828,83</u>
TOTALE	€ 4.596,23
<u>- ritenuta d'acconto (20%)</u>	<u>€ 724,50</u>
Netto a pagare	€ 3.871,73

Si prega di effettuare il pagamento o mediante assegno bancario intestato allo scrivente procuratore ed inviato presso il proprio studio o mediante accredito sul seguente CC bancario intestato allo scrivente: Banca Intesa San Paolo, Messina, Viale Regina Elena n. 401 – ABI 03069 – CAB 16502 – C/C: 19157090159 – avv. Giuseppe Tribulato – IBAN: IT65 E030 6916502019157090159.

Messina li, 23/11/2018

avv. Giuseppe Tribulato