



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza

composta dai magistrati:

dott. Antonio Robustella	Presidente
dott. Anna Maria Beneduce	Consigliere
dott. Nicoletta Giammarino	Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio ha pronunciato all'udienza del 18.1.2017 la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n° 5784/2011 R.G., vertente

TRA

Cepparulo Giuseppe, rappresentato e difeso dagli avv.ti Bruno Carbone e Paolo Pirozzi, presso i quali elett.te domicilia in Napoli alla via S. Teresa al Museo n.8

Appellante

CONTRO

MINISTERO DELLA DIFESA e SCUOLA SOTTUFFICIALI DELLA A.M. ANELLI di CASERTA, rapp.ti e difesi dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato presso i cui uffici elett.te domiciliano in Napoli alla via Armando Diaz n. 11

Appellati

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, Cepparulo Giuseppe ha convenuto in giudizio Il Ministero della Difesa e la Scuola Sottufficiali della A.M. Anelli Di Caserta esponendo di aver intrattenuto continuativi rapporti di lavoro a tempo determinato con la scuola sottufficiali dell'aeronautica militare "M. Anelli" di Caserta quale docente di materie non militari, dal dicembre 1987 al settembre 2001, sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi del D.M. Difesa del 20/12/1971. Evidenziava ancora che l'insegnamento presso la Scuola era espletato per mezzo di singole e reiterate convenzioni (art. 1 D.M. del 20.12.1971), stipulate anche senza soluzione di continuità. Sottolineava che tale condotta era posta in violazione della direttiva del consiglio U.E. n. 1999/70/CE e dell'art. 5 D.Lvo 368 del 2001.

Tanto premesso, Cepparulo Giuseppe, eccependo la illegittimità di tali contratti a termine, anche alla luce della recente giurisprudenza della Corte di Giustizia della Comunità Europea, ha concluso



chiedendo l'accertamento del suo diritto alla costituzione di un rapporto di pubblico impiego a tempo indeterminato fin dall'inizio del primo rapporto di lavoro, con condanna dei convenuti al pagamento, in suo favore, delle retribuzioni medio tempore non ancora corrisposte, nonché al risarcimento del danno subito.

Il MINISTERO DELLA DIFESA e SCUOLA SOTTUFFICIALI DELLA A.M. ANELLI di CASERTA si sono costituiti in giudizio eccependo il difetto di giurisdizione del giudice ordinario, l'improcedibilità della domanda e l'infondatezza, nel merito, della domanda ex adverso proposta.

Con sentenza n. 6267 dell'8.10.2010 il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere ha rigettato la domanda proposta dal ricorrente rilevando che, secondo la normativa vigente, nel pubblico impiego non è possibile procedere all'assunzione di personale in assenza di procedure concorsuali; inoltre, ha rigettato la domanda relativa al risarcimento del danno non potendosi applicare, nella subiecta materia, la tutela risarcitoria disciplinata dall'art. 18 legge n. 300/70, evidenziando, inoltre, l'assenza di illegittimità nella stipulazione dei contratti de quibus, i quali sono stati stipulati alla luce della disciplina pubblicistica particolare rappresentata dalla l. 1023/1969 la quale imponeva l'imposizione di un termine annuale ai rapporti di lavoro in esame.

Avverso questa sentenza il signor Cepparulo Giuseppe ha proposto impugnazione con ricorso depositato presso la Corte d'Appello di Napoli in data 28 giugno 2011, osservando che il giudice di primo grado non ha correttamente applicato la normativa comunitaria e, segnatamente, la direttiva del Consiglio U.E. del 28/9/1999 n. 1999/70/CE, che rapportata alle numerose decisioni della Corte di Giustizia della Comunità Europea, avrebbe comportato l'accoglimento delle domande avanzate in primo grado. Richiamava l'applicazione dell'art. 36 comma 2 D.Lvo 165/2001, come interpretato da varie decisioni della Corte di Giustizia.

Pertanto, in riforma della citata sentenza di primo grado, ha concluso chiedendo l'accoglimento della sua domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da rapporto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato; in subordine chiedeva il risarcimento del danno ex art 36 comma 2 D. Lvo 165/2001, con vittoria di spese per il doppio grado del giudizio.

Costituitisi in giudizio, il MINISTERO DELLA DIFESA e la SCUOLA SOTTUFFICIALI DELLA A.M. ANELLI di CASERTA hanno resistito alle avverse richieste chiedendone il rigetto, proponevano inoltre appello incidentale "condizionatamente alla denegata ipotesi di accoglimento dell'avverso gravame, per aver il primo giudicante omesso di esaminare (implicitamente disatteso) l'eccezione di difetto di giurisdizione ritualmente sollevata".

La Corte d'Appello di Napoli, all'udienza del 18 gennaio 2017, all'esito della discussione orale, ha pronunciato sentenza.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, quanto all'appello incidentale proposto dal Ministero, relativo alla già eccepita carenza di giurisdizione del giudice del lavoro essendo l'attività lavorativa svolta dall'appellante prestata per larga parte in un periodo antecedente il 30.6.1998, osserva la Corte che al riguardo va fatta coerente applicazione del principio espresso dalla suprema corte a sezioni unite (sentenza sezioni unite e numero 142-2013) secondo cui "In tema di pubblico impiego contrattualizzato, la sopravvivenza della giurisdizione del giudice amministrativo, regolata dall'articolo 69, comma 7, del decreto legislativo numero 165 Del 2001, costituisce, nelle intenzioni del legislatore, ipotesi assolutamente eccezionale, sicché, per evitare il frazionamento della tutela giurisdizionale, quando il lavoratore deduce un inadempimento unitario dell'amministrazione, la protrazione della fattispecie oltre il discrimini temporale del 30 giugno 1998 radica la giurisdizione presso il giudice ordinario anche per il periodo anteriore a tale data, non essendo ammissibile che sul medesimo rapporto abbiano a pronunciarsi due giudici diversi, con possibilità di differenti risposte ad una stessa istanza di giustizia".

Va pertanto dichiarata la giurisdizione ordinaria sull'intero periodo oggetto della domanda.

L'appello proposto dal sig. Giuseppe Cepparulo è fondato e, pertanto, va accolto nei limiti di seguito indicati.

La domanda principale dell'odierno appellante è di conversione dei rapporti di lavoro a tempo determinato succedutesi nel tempo, in rapporto di pubblico impiego a tempo indeterminato, con condanna dell'amministrazione resistente al pagamento delle conseguenze economiche derivanti dalla trasformazione.

Il tribunale ha escluso tale possibilità in considerazione dell'espresso dettato dell'articolo 36, comma 5, decreto legislativo 165 del 2001, che impedisce che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione di lavoratori da parte delle pubbliche amministrazioni possa comportare la costituzione di rapporti a tempo indeterminato. La corte costituzionale con la sentenza n. 69 del 2003 ha ritenuto che il meccanismo della conversione contrasterebbe con il principio costituzionale per il quale instaurazione di rapporti di pubblico impiego deve avvenire mediante concorso, principio questo posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione di cui al primo comma dell'articolo 97 Cost.. Alcun dubbio di compatibilità della norma con l'ordinamento comunitario, soprattutto in seguito alla sentenza della corte di giustizia e del 7 settembre 2006.

Va dunque confermato che la norma di cui all'articolo 36 D.Lvo 165 del 2001 è categorica sul punto, disponendo che la violazione delle 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, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Se sono state violate norme imperative che regolano i lavori flessibili, il lavoratore i cui diritti sono stati lesi, potrà chiedere il risarcimento dei danni subiti e le amministrazioni avranno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili.

Il decreto legislativo n.368/01, che ha innovato la disciplina del lavoro a tempo determinato, non ha toccato questo profilo. Quindi il principio fissato nel testo unico sul pubblico impiego è rimasto inalterato. Il decreto legislativo 165 del 2001, articolo 36, ha sicuramente riconosciuto la praticabilità del contratto a termine e di altre forme negoziali flessibili del rapporto di lavoro pubblico, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva con l'attribuire alla stessa di una più accentuata rilevanza rispetto al passato; nello stesso tempo la disposizione in esame ha però segnato una innegabile e chiara differenza tra il lavoro pubblico e il lavoro privato per quanto attiene al contratto a termine, sì da configurarsi una norma speciale-volta in quanto tale ad escludere la conversione in contratto a tempo indeterminato ai sensi del decreto legislativo numero 368 del 2001-in ragione di un proprio e specifico regime sanzionatorio. Detto regime, infatti, vietando la costituzione di rapporti lavorativi a tempo indeterminato è diretto, da un lato, a responsabilizzare la dirigenza pubblica al rispetto delle norme imperative in materia e, dall'altro, a riconoscere il diritto al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore a seguito della suddetta violazione, configurandosi come alternativo a quello disciplinato dal decreto legislativo numero 368 del 2001, art. 5.

Ed è invero - è bene ribadirlo - nel lavoro pubblico all'illegittimità del contratto a termine per violazione di norme imperative non può che conseguire un regime sanzionatorio che - con l'esclusione di ogni effetto integrativo stante la regola generale del concorso per l'assunzione del personale - viene ad essere incentrato sul versante dei danni subiti dalla pubblica amministrazione e dal lavoratore, danni che assumono anche essi una propria caratterizzazione correlata a negozi, la cui flessibilità assume natura e requisiti distinti da quelli risultanti nel lavoro privato e su cui i suddetti danni vanno conseguentemente parametrati.

Ed invero la Corte di giustizia ha ribadito a più riprese che la conversione in contratto a tempo indeterminato non costituisce l'unica soluzione possibile; l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non osta a che uno Stato membro preveda, in materia di abuso nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato, una tutela differente a seconda che i contratti siano stati conclusi con un datore di lavoro privato o pubblico; ciò purché l'ordinamento interno preveda una sanzione alternativa proporzionata, sufficientemente effettiva, dissuasiva ed adeguata al fine di prevenire e,



se del caso, sanzionare il predetto abuso ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'unione.

Pertanto, la domanda volta ad ottenere la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato non può essere accolta.

Quanto invece alla domanda posta in via subordinata, Cepparulo Giuseppe ha censurato la sentenza impugnata per non aver accolto la sua domanda volta ad ottenere il risarcimento dei danni, risarcimento sicuramente spettante alla luce del diritto comunitario, che lo ha previsto come strumento alternativo al divieto di conversione del rapporto di lavoro. Tale danno che viene considerato in re ipsa dall'appellante, è stato commisurato dalla parte, sulla base della previsione dell'articolo 18, commi 4 e 5 , legge 300 del 1970, alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data della messa in mora della P.A (istanza di conciliazione) alla decisione, oltre alle differenze sul TFR ricevuto alla cessazione dei singoli rapporti di lavoro.

Il giudice di primo grado ha escluso in sostanza che vi fosse un danno da risarcire, avendo escluso qualsiasi violazione normativa e quindi qualsiasi illegittimità della stipula dei contratti a termine tra il ricorrente ed il Ministero della Difesa, richiamando a sostegno di tale ricostruzione la disciplina speciale di cui alla legge n. 1023/1969 art. 2 e D.M. del 20.1.1971.

Ritiene la Corte che due siano i profili da valutare.

Il primo, che è necessario presupposto del secondo che attiene alle modalità di liquidazione del danno, è quello che ha riguardo alla illegittimità della reiterazione dei contratti a tempo determinato verificatosi tra le parti a partire dal 1.12.1987 sino al 15.9.2001.

Tali contratti risultano tutti stipulati in virtù di quanto previsto dal D.M. del ministero della Difesa 20 dicembre 1971, in attuazione della legge 1023/1969 poi abrogata per effetto della legge numero 66 del 2010. Essi sono stati qualificati dalla giurisprudenza del Consiglio di Stato (C. di S. numero 96 del 23 gennaio 1992) come contratti di impiego pubblico per cui va certamente esclusa l'ipotesi della convertibilità.

Tale testo normativo, in verità, non prevedeva una forma di limitazione alla reiterazione dei contratti, né alcun sistema di reclutamento del personale docente delle scuole militari in discipline diverse da quelle militari, che potesse essere considerato come normativa speciale e di presidio, equivalente alle forme di tutela dal precariato imposte dalla direttiva europea 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE o CEEP sulla lavoro a tempo determinato. Inoltre, risulta testualmente esclusa, stante la diversità del soggetto datore di lavoro, anche l'applicabilità della legge numero 124/1999 relativa al personale scolastico dipendente dal MIUR , oggetto di valutazione di non conformità alla direttiva da parte della sentenza della



corte di giustizia e del 26 novembre 2014-Mascolo- poi recepita dalla sentenza della Corte Costituzionale la n. 187 del 20 luglio 2016.

Anche per l'ipotesi esaminata in quella sede il dubbio di conformità al diritto dell'unione si incentrava proprio sulla reiterazione degli incarichi annuali su posti d'organico vuoti. Fattispecie analoga alla presente.

La corte di giustizia nella sentenza citata ha affermato che:

Per quanto riguarda l'esistenza di misure di prevenzione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, è pacifico che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali consenta di assumere docenti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per il conferimento di supplenze, senza prevedere alcuna misura che limiti la durata massima totale di tali contratti o il numero dei loro rinnovi, ai sensi del punto 1, lettere b) e c), di detta clausola. In particolare, il Tribunale di Napoli indica a tale riguardo, come risulta dal punto 28 della presente sentenza, che l'articolo 10, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001 esclude l'applicazione alla scuola statale dell'articolo 5, comma 4 bis, di detto decreto, che prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi siano trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato, permettendo così un numero di rinnovi illimitato di siffatti contratti. È anche incontestato che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali non preveda alcuna misura equivalente a quelle enunciate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

85 *In tali circostanze, è importante che il rinnovo di siffatti contratti di lavoro sia giustificato da una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.*

86 *Come si evince dal punto 7 delle considerazioni generali di tale accordo, infatti, e come risulta dal punto 74 della presente sentenza, i firmatari dell'accordo quadro hanno ritenuto che l'uso di contratti di lavoro a tempo determinato basato su ragioni obiettive sia un mezzo per prevenire gli abusi (v. sentenze Adeneler e a., EU:C:2006:443, punto 67, nonché Fiamingo e a., EU:C:2014:2044, punto 58).*

87 *Per quanto riguarda tale nozione di «ragioni obiettive» che figura nella clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, la Corte ha già dichiarato che essa deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o,*



eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

88 *Per contro, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non soddisferebbe i requisiti precisati al punto precedente della presente sentenza. Infatti, una disposizione di tal genere, di natura puramente formale, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine. Una siffatta disposizione comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punti 28 e 29 nonché giurisprudenza ivi citata).*

Deve quindi ritenersi che una interpretazione rispettosa della normativa dell'unione imponga di valutare la legittimità delle diverse convenzioni a tempo determinato oggetto di causa secondo i parametri generali all'epoca previsti dall'articolo 36 commi 7 ss del decreto legislativo 29 del 1993, ora confluito nell'articolo 36 del decreto legislativo 165 del 2001. In particolare le citate disposizioni prevedevano che *"le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, numero 230, dall'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, dall'articolo 3 del decreto legge n. 726 del 1984 convertito con modifiche dalla legge n. 863 del 1984, dall'articolo 16 del decreto legge n. 299 del 1994 convertito con modifiche dalla legge 451 del 1994, dalla legge n. 196 del 1997 nonché da ogni successiva modifica o integrazione della relativa disciplina.*

In ogni caso, 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, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto a risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Le amministrazioni a non obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo colpa grave."



Nel caso di specie va evidenziato che le convenzioni tra l'appellante Scuola Allievi si sono succedute quasi senza alcuna soluzione di continuità dal dicembre 1987 al settembre 2001; tutte le convenzioni, come precisato dall'appellante, erano state stipulate utilizzando moduli predisposti dalla scuola nei quali non si faceva alcun riferimento alle ragioni per cui si faceva ricorso alla stipula di contratti a termine; invero nella premessa della convenzione c'è solo scritto che *"L'amministrazione della Difesa ha necessità di assicurare l'insegnamento delle materie indicate al successivo art. 2 agli allievi..."*, è evidente quindi che la disciplina applicata a tali contratti non prevede né un limite massimo di contratti a termine che possono essere legittimamente stipulati, né richiede la individuazione delle ragioni oggettive che con tali contratti si perseguono, ossia la individuazione delle circostanze precise e concrete tali da giustificare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Dalla illegittimità della reiterazione dei contratti a termine stipulati quindi, discende l'obbligo risarcitorio previsto oggi dall'articolo 36 decreto legislativo 165 del 2001.

La questione relativa alle modalità di determinazione del danno comunitario risarcibile ha trovato autorevole soluzione a seguito della sentenza delle sezioni unite della Corte di Cassazione n. 5072 del 2016 cui si intende dare seguito.

La citata pronuncia sanando il contrasto sul punto tiene conto anche degli arresti della giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Osserva la Corte di Cassazione che "in materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001, ma interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla corte di giustizia dell'Unione Europea (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'articolo 32, comma 5, della legge numero 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinata tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggiore pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfettizzata limita il danno risarcibile, per il secondo invece, agevola l'onere probatorio del danno subito".

Dovendosi, dunque, in ossequio al principio di uniformità nell'applicazione delle regole, giungere alla determinazione del danno come statuito dalla Suprema Corte in difetto di specifiche ulteriori allegazioni, ritiene questa Corte d'appello che i parametri indicati dall'articolo 32 della legge 183 del 2010 conducono a ritenere congrua una quantificazione del danno subito dal dipendente pari a 12 mensilità della retribuzione di fatto percepita in costanza di rapporto.



Deve rilevarsi, infatti, che i parametri stabiliti dall'articolo 8 della legge numero 604 del 66 e richiamati al fine di quantificare la su indicata indennità consistono: nel numero dei dipendenti occupati, nelle dimensioni dell'impresa, nell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro e nel comportamento e nelle condizioni delle parti. Con riguardo al primo criterio, deve rilevarsi che la stessa struttura complessiva della scuola militare presso cui prestò servizio il Cepparulo può considerarsi di notevoli dimensioni; sotto il profilo dell'anzianità di servizio del lavoratore bisogna considerare che l'appellante è stato alle dipendenze della ditta scuola per svariati anni e quindi per un periodo non breve, con tutte le conseguenze in termini di mancata possibilità di reperire altre occasioni lavorative. Inoltre, il contratto a termine è stato prorogato o rinnovato numerose volte con gravi ricadute sulle aspettative occupazionali del dipendente. Dunque, operando un bilanciamento tra tali circostanze, deve ritenersi congrua la quantificazione dell'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto erogata.

In applicazione invece del principio della soccombenza le spese del doppio grado vanno poste a carico delle parti appellate nella misura liquidata in dispositivo e con attribuzione a favore dei procuratori dell'appellante

P.Q.M.

La Corte così provvede:

In riforma dell'impugnata sentenza, condanna il Ministero della Difesa, in persona del Ministro p.t. e la Scuola Sottufficiali A.M. « M. Anelli » di Caserta, in persona del l.r. p.t., in solido, a risarcire a Cepparulo Giuseppe il danno subito dallo stesso, ex art. 36 D.Lvo 165/2001, che liquida nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto corrisposta, oltre accessori come per legge dalla presente sentenza.

Condanna gli appellati al pagamento delle spese del doppio grado , che liquida per il primo grado in euro 1.800 e per il secondo grado in euro 2.000, oltre spese forfetarie, IVA CPA come per legge , con attribuzione, in solido, in favore dei procuratori anticipatari.

Napoli 18.1.2017

Il Consigliere rel.

Nicoletta Giammarino

Il Presidente

Antonio Robustella

