



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI ROMA  
III SEZIONE LAVORO**

9437/16

Il giudice designato, dott. Ottavio Picozzi, all'udienza del 3 novembre 2016 ha pronunciato la seguente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429, primo comma, c.p.c. nella causa iscritta al R.G.L. n. 9299/2015 promossa da:

domiciliati in  
e dell'avv.  
margine del ricorso

elettivamente  
presso lo studio dell'avv.  
che li rappresentano e li difendono per procura a

**RICORRENTI**

**CONTRO**

in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente  
domiciliata in Roma, via Tacito n. 10, presso lo studio dell'avv. Maddalena Boffoli,  
che la rappresenta e difende, per procura a margine della memoria difensiva

**RESISTENTE**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato in data 19 marzo 2015 i ricorrenti indicati in epigrafe convenivano in giudizio la società \_\_\_\_\_ deducendo che erano dipendenti della società resistente inquadrati nella categoria di quadro transitati in \_\_\_\_\_ a seguito della fusione per incorporazione delle società che avevano provveduto alla loro assunzione; che nella quasi totalità beneficiavano di trattamenti economici individuali ed assegni ad personam; che essi ricorrenti erano iscritti alla organizzazione sindacale CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, presente ed attiva in tutti i settori produttivi anche a livello nazionale a tutela degli interessi dei quadri e delle altre elevate professionalità del lavoro dipendente ed autonomo; che il predetto sindacato era presente in \_\_\_\_\_ dal dicembre 2013 e contava 58 iscritti su circa 180 quadri; che in data 27 giugno 2014 tra \_\_\_\_\_ e le organizzazioni sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UIL TRASPORTI era stato sottoscritto un accordo sindacale aziendale con il quale veniva riordinato il sistema retributivo del personale incluso quello rivestente la qualifica di quadro; che tale accordo non era stato sottoscritto dalla CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali nonostante la stessa avesse chiesto di poter partecipare al tavolo del confronto sindacale a tutela dei dipendenti con qualifica di quadro e quadro di posizione da essa rappresentati; che tale accordo del 27 giugno 2014 prevedeva per il personale inquadrato nell'area professionale 1^ nell'Area Operativa Amministrazione Servizi e nell'Area Operativa Servizi Ausiliari del C.C.N.L. Autoferrotranvieri la cessazione della corresponsione delle indennità richiamate nell'allegato A) dell'accordo stesso, sostituite dalla voce \_\_\_\_\_ nella quale confluivano, senza variazioni, gli importi delle sopresse seguenti voci: indennità mensile, indennità base mensile, ERG o, alternativamente ERS, nonché il valore C e G introdotti dal precedente accordo aziendale del 30 novembre 2011; che,

in relazione a detta voce, era stato altresì stabilito che la relativa corresponsione fosse collegata all'effettiva presenza giornaliera nel periodo di riferimento; che il medesimo accordo prevedeva altresì un'ulteriore voce retributiva, la quale nella quale erano state fatte confluire le indennità di carattere variabile fino ad allora attribuite in relazione alla presenza; che, al punto 6 l'accordo in questione prevedeva che, per coloro che beneficiassero di trattamenti riconosciuti esclusivamente a livello individuale, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, la maturazione del diritto al riconoscimento delle predette voci, avvenisse solo con decorrenza del definitivo superamento degli accordi individuali stessi e dei corrispondenti trattamenti, rinuncia da formalizzare con accordo sottoscritto nelle sedi e con le modalità di cui all'art. 2113 ultimo comma c.c.; che con il successivo accordo sindacale del 2 settembre 2014 le medesime stesse parti avevano ulteriormente specificato le modalità di calcolo delle giornate di presenza ai fini dell'erogazione della voce che con altro accordo sindacale in pari data, le stesse parti, pur con la precisazione che il personale quadro non era soggetto a limitazione di orario di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003, avevano ribadito l'obbligo per il personale quadro di attestare la propria presenza in ingresso e in uscita attraverso l'impiego del badge aziendale e dei relativi lettori; che era stato, altresì, stabilito l'obbligo di registrazione dell'orario di inizio della prestazione giornaliera, tra le ore 8.00 e le ore 10.00, fatte salve le eventuali specificità correlate allo svolgimento di attività di esercizio o di rapporto con la clientela e, comunque, per comprovate esigenze tecnico organizzative; che era stato previsto l'obbligo dell'ultima registrazione attestante il termine della prestazione giornaliera, al fine della certificazione di presenza giornaliera, presenza da assicurare fino alla concorrenza della prestazione oraria settimanale vigente od in coerenza con la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale applicata al restante personale; che con Disposizione Gestionale n. 157 del 15 ottobre 2014 la società resistente aveva comunicato che coloro che godevano di trattamenti retributivi individuali (superminimi o ad personam) avrebbero potuto formalizzare la loro

opzione per la corresponsioni delle voci che, secondo quanto reso noto dalla società, in assenza della predetta comunicazione ai dipendenti interessati sarebbe stata corrisposta, a partire dalla busta paga del mese di novembre, la sola voce retributiva individuale; che, con riguardo all'orario di lavoro del personale quadro, la società aveva fatto presente come a partire dal mese di ottobre anche per il personale quadro la prevista attestazione della presenza in azienda (fino ad allora certificata da una sola timbratura giornaliera) avrebbe certificato anche l'effettuazione della prestazione lavorativa per cui sarebbe stata sostituita da una doppia timbratura attestante la prestazione lavorativa per un ammontare di ore pari alla media settimanale dovuta; che la CIU aveva manifestato all' il suo dissenso, chiedendo inutilmente un confronto sui temi di interesse; che, pertanto, a partire dal mese di novembre 2014, essi ricorronti che percepivano un ad personam (tutti quelli indicati in epigrafe tranne il il quale comunque, subiva una decurtazione retributiva) al quale non avevano rinunciato, avevano ricevuto una retribuzione decurtata in toto dalle voci retributive con una riduzione percentuale del corrispettivo mensile fino ad allora percepito nell'ordine del 27/30 % della retribuzione mensile (al netto della componente premio di risultato MBO) come da buste paga depositate; che l'applicazione da parte della società resistente degli accordi collettivi sindacali del 27 giugno e del 2 settembre 2014 era illegittima alla luce dei principi espressi dalla Corte di Cassazione secondo cui i contratti collettivi di lavoro aziendali avevano efficacia erga omnes cioè nei confronti di tutti i lavoratori anche non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, ad eccezione, in ossequio al principio di libertà sindacale ed in coerenza con il sistema giuridico, che la stessa efficacia non poteva essere estesa a quei lavoratori che aderendo ad una organizzazione sindacale, diversa da quella che aveva stipulato l'accordo aziendale ne condividevano l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e avrebbero potuto essere vincolati da un accordo aziendale separato, parimenti diverso; che nel caso di specie, l'applicazione nei confronti dei ricorronti degli accordi aziendali del 27 giugno e del 2 settembre 2014 doveva ritenersi illegittima; che, infatti, essi ricorronti

non erano iscritti ad alcuna sigla sindacale di quelle che avevano sottoscritto gli accordi sindacali ma, al contrario, erano tutti iscritti ad un sindacato, la CIU, cui non era stato consentito di partecipare alle trattative e che aveva espresso esplicito dissenso nei confronti degli accordi stessi; che, peraltro, essi ricorrenti avevano anche aderito al dissenso espresso dal sindacato di appartenenza; che, conseguentemente, del tutto illegittimamente, in esecuzione dei predetti accordi, la società resistente, a fronte della mancata rinuncia da parte loro all'ad personam in godimento, aveva modificato in peius il loro trattamento economico, che nella busta paga del mese di novembre 2014 aveva subito una notevole decurtazione; che anche il [redacted] era stato pregiudicato illegittimamente nella retribuzione; che i predetti accordi avevano carattere discriminatorio, ed in particolare di quello datato 27 giugno 2014, per avere previsto una rimodulazione al ribasso delle retribuzioni del solo personale amministrativo e non anche di quello in movimento e per avere lo stesso escluso, solo per il detto personale, il computo tra i giorni di effettivo lavoro quelli di assenza per malattia "non grave", come risulta anche dalla Disposizione gestionale 153/2014; che mentre per il restante personale continuava a valere la regola generale per cui le assenze per malattia, di qualunque gravità, non implicavano perdita del trattamento economico, invece per essi ricorrenti tale principio subiva un inammissibile vulnus; che l'applicazione delle disposizioni collettive sul nuovo sistema retributivo era subordinata alla rinuncia a diritti individuali quesiti. Concludevano per la declaratoria dell'illegittimità dell'applicazione nei confronti di essi ricorrenti degli accordi sindacali aziendali stipulati il 27 giugno 2014 ed il 2 settembre 2014 per le ragioni esposte e, per l'effetto, per la declaratoria del loro diritto a mantenere il trattamento economico e normativo goduto fino al mese di ottobre 2014, nonché per la condanna della società resistente a restituire loro la parte del trattamento economico che, a partire dal mese di novembre 2014, era stato decurtato dalla loro busta paga quale conseguenza dell'illegittima applicazione degli accordi predetti; con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa. Si costituiva la società [redacted] contestando le avverse deduzioni e chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in

diritto. Alla prima udienza il procuratore del ricorrente depositava  
accordo conciliativo intervenuto tra la società resistente e il medesimo. La causa,  
autorizzato il deposito di note, all'odierna udienza del 3 novembre 2016 era discussa  
e decisa con sentenza contestuale.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Osserva il giudice che il ricorso è infondato e pertanto deve essere rigettato. Ed  
invero la presente controversia ha ad oggetto fondamentalmente l'applicabilità ai  
ricorrenti degli accordi aziendali stipulati il 27 aprile 2014 e il 2 settembre 2014, dalla  
società resistente e dai sindacati RSU di  
trasporti, da cui discenderebbe una decurtazione del loro trattamento economico del  
quale chiedono la restituzione. In via generale deve ritenersi l'applicabilità a tutti i  
dipendenti degli accordi collettivi aziendali che in tal modo per esigenze di tutela  
degli interessi collettivi e necessità di uniformità di disciplina hanno efficacia erga  
omnes. In tal senso si è in molteplici occasioni pronunciata in modo uniforme la  
Suprema Corte: *"i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori  
dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica  
eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa,  
ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e potrebbero addirittura essere  
vincolati da un accordo sindacale separato. (Nella specie, la S.C., affermando il  
principio, ha ritenuto applicabile l'accordo aziendale ad un lavoratore che, senza  
essere iscritto all'organizzazione stipulante, non risultava tuttavia affiliato ad un  
sindacato dissenziente e aveva anzi invocato l'accordo medesimo a fondamento delle  
sue istanze)"* (Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza n. 6044 del 18 aprile 2012 e nello  
stesso senso Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza n. 10353 del 28 maggio 2004; Cass. civ.,  
Sez. Lav., Sentenza n. 12722 del 23 maggio 2013; Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n.  
19026 del 25 settembre 2015; Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza n. 20504 del 13 ottobre  
2015 o Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 21232 del 20 ottobre 2015). Peraltro, come

evidenziato dai giudici di legittimità, le successioni tra contratti collettivi sono ammissibili anche con modificazioni in peius per il lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077 cod. civ.), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo ed individuale (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 13960 del 19 giugno 2014). Nello stesso senso la Corte di Cassazione ha anche affermato che *"Le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, intendendosi per tali solo le situazioni che siano entrate a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, come i corrispettivi di prestazioni già rese, e non anche quelle situazioni future o in via di consolidamento che sono autonome e suscettibili come tali di essere diversamente regolate in caso di successione di contratti collettivi"* (Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 3982 del 19 febbraio 2014 e nello stesso senso Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 14944 del 1 luglio 2014 e Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza n. 19026 del 25 settembre 2015). L'applicabilità in via generale degli accordi collettivi aziendali non viene disconosciuta neppure dagli odierni ricorrenti i quali, tuttavia, deducono che, in quanto aderenti ad una organizzazione sindacale (CIU) che non aveva sottoscritto tali accordi (come del resto i vecchi) e anzi aveva manifestato il suo dissenso, la nuova pattuizione non poteva essere applicata nei loro confronti secondo quanto stabilito dalla giurisprudenza sopra richiamata relativa ai lavoratori che aderiscono ad una organizzazione sindacale

diversa da quelle stipulanti l'accordo aziendale. Tale principio volto a tutelare la libertà sindacale è corretto e nella fattispecie risulta avere trovato applicazione da parte dell' la quale non ha automaticamente esteso il nuovo accordo ai ricorrenti e agli altri associati del sindacato CIU dissenziente rispetto agli accordi aziendali del 27 giugno e del 2 settembre 2014, tanto è vero che le voci retributive non sono state riconosciute ai ricorrenti inquadrati nella categoria di quadro, come da essi lamentato. Né può ritenersi che il datore di lavoro sia vincolato ad applicare nei confronti dei dipendenti (associati a sindacati diversi da quelli stipulanti il nuovo accordo) i precedenti accordi aziendali (peraltro nella fattispecie neppure sottoscritti dalla sigla sindacale CIU) a tempo indefinito sia perché in via generale la stipula di un nuovo contratto aziendale deve essere interpretata come superamento della precedente disciplina, sia perché, nella fattispecie, il datore di lavoro nei nuovi accordi ha espressamente affermato l'abrogazione della precedente contrattazione aziendale. Del resto una diversa interpretazione comporterebbe la possibilità di blocco dell'efficacia di ogni nuova contrattazione e una cristallizzazione della situazione contrattuale ad opera di uno o più sindacati anche di dimensioni assai ridotte. In tale situazione risulta evidente che i ricorrenti non possono invocare l'applicazione dei contratti superati dai nuovi accordi. Quello che gli stessi possono esigere è, invece il mantenimento dei diritti quesiti, cioè su diritti già entrati nel patrimonio dei lavoratori. Peraltro, secondo l'insegnamento della Suprema Corte *"il principio per cui alla contrattazione collettiva non è consentito incidere, in relazione alla regola dell'intangibilità dei diritti quesiti, su posizioni già consolidate o su diritti già entrati nel patrimonio dei lavoratori in assenza di uno specifico mandato od una successiva ratifica da parte degli stessi, non si applica alla distinta ipotesi in cui il contratto collettivo venga ad incidere su posizioni non ancora qualificabili come di diritto soggettivo e venga a regolare le condizioni di acquisto di diritti futuri (ad esempio: salario non maturato, contingenza non ancora scattata), venendosi in questo caso a porre solo un problema di rapporti tra contratti di diverso o pari livello. (Nella specie, la ha confermato, in base al principio sopra enunciato, la*

*decisione dei giudici di merito che ha escluso la violazione di diritti già acquisiti da parte del contratto collettivo per i lavoratori elettrici del primo agosto 1979, interpretato nel senso che tale contratto, stabilendo con decorrenza dal primo gennaio 1979 un nuovo sistema di calcolo degli scatti di anzianità, ha escluso la possibilità di applicare il precedente sistema ai fini del ricalcolo degli stessi tenendo conto della contingenza maturata al 31 dicembre 1978) (Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 6845 del 23 luglio 1994 e nello stesso senso Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 9646 del 12 settembre 1995, Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 2429 del 17 marzo 1999). Ha quindi affermato la Suprema Corte che "è consentito, inoltre, parlare di diritto questo, a fronte del quale vige la regola dell'intangibilità nei termini imanzi indicati, solo allorquando si configuri una situazione che sia entrata a far parte del patrimonio del lavoratore subordinato, in funzione di corrispettivo di una prestazione già resa e nell'ambito, quindi, di un rapporto o di una fase già esauriti (cfr. al riguardo Cass. 28 novembre 1992 n. 12751), e non invece in presenza di situazioni future o di fattispecie in via di consolidamento, di frequente prospettazione nel contratto di lavoro, da cui scaturisce un rapporto di durata con prestazioni ad esecuzione periodica o continuativa, autonome tra loro e suscettibili come tali di essere diversamente regolate - in caso di successione di contratti collettivi - in ragione della disciplina pattizia vigente al momento in cui vengono spiegate" (così, in motivazione, Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 1576 del 12 febbraio 2000 in un caso in cui i ricorrenti avevano, tra gli altri motivi, denunciato l'errata interpretazione delle norme contrattuali, violazione e falsa applicazione degli artt. 3 e 36 Cost., per avere il contratto aziendale ridotto la retribuzione precedentemente goduta dai funzionari e loro "garantita" come intangibile. Nel rigettare il ricorso la Suprema Corte ha affermato i principi sopra riportati. In altra pronuncia la Cassazione, in applicazione dello stesso principio, ha cassato la sentenza impugnata che aveva riconosciuto al lavoratore differenze retributive sulla base di una componente fissa della retribuzione, soppressa dalla contrattazione aziendale (Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 20838 del 29 settembre 2009. Alla luce di tali*

principi le indennità accessorie e gli altri diritti rivendicati dai ricorrenti, tenuto conto della loro natura di diritti non quesiti e avuto riguardo alla fonte del diritto di credito azionato (precedenti accordi integrativi aziendali e non contratti individuali), non possono essere ritenuti diritti quesiti suscettibili di sopravvivere al superamento degli accordi sui quali erano fondati. Del resto la Suprema Corte ha anche affermato che *“la giurisprudenza di questa Corte, come richiamata dalla ricorrente, riconosce che un accordo collettivo stipulato senza limite di durata (come nel caso di specie, quello aziendale del 3 luglio 1974) può essere disdetta da ciascuna delle parti contraenti, nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, cessando, conseguentemente, di avere efficacia. In caso di disdetta del contratto, i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione”* (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza n. 19026 del 25 settembre 2015). Peraltro come rimarcato da precedente giurisprudenza di questo Tribunale (sent. n. 5114 del 24 maggio 2016 giudice Giovane di Girasole) il lavoratore, non aderente ad alcun sindacato o aderente a sindacato che non ha sottoscritto gli accordi susseguitisi nel tempo nel momento in cui domanda l'applicazione di una specifica pattuizione o di una singola pattuizione implicitamente aderisce agli accordi collettivi nel loro complesso con tutte le conseguenze del caso. Al riguardo la Suprema Corte ha avuto occasione di chiarire che *“in tema di contratto collettivo di diritto comune, la domanda giudiziale, proposta da un lavoratore non associato alle organizzazioni sindacali stipulanti, intesa ad ottenere l'applicazione di una clausola dello stesso, va intesa come adesione implicita al contratto collettivo”* (Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza n. 20504 del 13 ottobre 2015). In sostanza il lavoratore in questione non può invocare singole pattuizioni o singoli accordi senza con ciò aderire al complesso della contrattazione collettiva. Pertanto i ricorrenti, in quanto non aderenti ai nuovi accordi e ai sindacati

sottoscrittori, non possono richiedere le vecchie indennità del resto abrogate e tanto meno le nuove

Ciò che la contrattazione collettiva aziendale non può in alcun modo disciplinare sono i diritti quesiti inseriti all'interno dei contratti individuali dei singoli lavoratori. In proposito si osserva che correttamente tali diritti come i trattamenti individuali riconosciuti a singoli lavoratori sono stati conservati dalla società resistente ai ricorrenti. Né le disposizioni della nuova contrattazione collettiva aziendale possono ritenersi illegittime perché subordinano, nell'ottica di una riduzione dei costi e del tentativo di superamento della crisi aziendale, il conseguimento delle nuove indennità da parte dei titolari dei trattamenti individuali e superminimi alla eventuale rinuncia a tali trattamenti. Si tratta soltanto della regolamentazione da parte della contrattazione collettiva delle modalità di erogazione delle nuove indennità accessorie. Né il mancato riconoscimento delle indennità in questione può integrare una violazione dell'art. 36 della Costituzione che prevede una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Infatti si tratta di emolumenti accessori che integrano la retribuzione base per cui non trovano tutela da parte del predetto art. 36 della Costituzione il quale necessariamente si riferisce ai minimi retributivi fissati dalla contrattazione collettiva in grado di assicurare la proporzionalità della retribuzione e la sufficienza per le esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia. Infine, non può essere presa in considerazione, perché inammissibile, la prospettazione di parte ricorrente secondo cui si sarebbe instaurato un uso aziendale in virtù del quale le vecchie indennità accessorie sarebbero state riconosciute per prassi a tutti i lavoratori compresi gli odierni ricorrenti, per cui non sarebbero revocabili da nuovi accordi aziendali. Tale tesi, infatti, è stata esposta solo in sede di discussione orale e pertanto, implicando una modifica della causa petendi, è inammissibile in quanto tardiva. Alla luce delle considerazioni che precedono il ricorso deve essere rigettato. Per quanto riguarda il ricorrente invece essere dichiarata la cessazione della materia del contendere con

compensazione integrale delle spese in considerazione dell'intervenuto accordo conciliativo. In ossequio al principio di soccombenza, gli altri ricorrenti vanno condannati a rifondere le spese di lite alla società resistente così come liquidate in dispositivo.

**P. Q. M.**

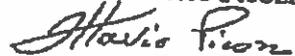
disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione, definitivamente pronunciando così provvede:

- dichiara cessata la materia del contendere nei confronti di
- compensa integralmente le spese del giudizio tra
  
- rigetta il ricorso;
- condanna i ricorrenti

pagamento, in favore di al  
euro 2.000,00 per diritti ed onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.  
delle spese di lite, liquidate in complessivi  
Roma 3 novembre 2016

Il Giudice

dott. Ottavio Picozzi



Depositato in Cancelleria

Roma il 3/11/2016

Il Cancelliere P. E. R.

Antonio Di Stefano

