

R.G. 1202/2024



TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA
Sezione Lavoro

Il Tribunale di Parma, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del giudice designato per la trattazione, dott.ssa Ilaria Zampieri, nella causa iscritta al n. 1202/2024 R.G., promossa

da:

SQUILLANTE FRANCESCA, rappresentato e difeso, giusta procura speciale apposta in calce al ricorso, dall'Avv.to Paolo Malvisi del Foro di Parma, ed elettivamente domiciliato presso il relativo studio professionale sito in Parma, Piazzale Santafiora n. 1;

RICORRENTE

contro

ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, con sede legale in Parma, rappresentato e difeso, giusta procura generale *ad lites*, dagli Avv.ti Valeria Giroldi e Oreste Manzi del Foro di Parma, con domicilio eletto in Parma, Viale Basetti n 10, presso l'Avvocatura della Sede Provinciale dell'Istituto medesimo;

RESISTENTE

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Svolgimento del processo – Motivi della decisione

1. *Svolgimento del processo.*

1.1. Con ricorso depositato in data 5.12.2024 e ritualmente notificato, SQUILLANTE FRANCESCA conveniva in giudizio I.N.P.S., chiedendo di riconoscerle il diritto a percepire l'Ape sociale dal giorno della domanda (19.06.2023) sino alla decorrenza della pensione di vecchiaia, e, conseguentemente, condannare l'I.N.P.S. al pagamento delle somme dovute nella misura di legge.

A fondamento della domanda, l'istante rappresentava: a) che, in data 26.05.2014, l'odierna ricorrente veniva assunta, con contratto a tempo indeterminato, dalla Società Felsinea Ristorazione s.r.l., con qualifica di “operaio”, part time 21 ore settimanali, addetta a Servizi Mensa, corrispondente al livello 6 Super del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, Turismo - FIPE (doc. n. 1 fasc. parte ricorrente); b) che, con raccomandata a.r. avente data 01/07/2021, avente ad oggetto “trasferimento di sede lavorativa”, la società Felsinea Ristorazione s.r.l. comunicava all'odierna ricorrente il trasferimento della medesima “presso il “Self Service” di Calderara di Reno (BO), Via San Vitalino n. 44, dove prenderà servizio il giorno 01/08/2021 (...)", adducendo la seguente motivazione: “Il trasferimento si è reso necessario a seguito del mancato rinnovo del contratto servizio mensa da parte del committente Cedacri Spa – ndr, con sede in Collecchio (PR), via del Conventino n. 1 – sua sede di provenienza. In conseguenza di ciò si è reso indispensabile suo trasferimento presso il “Self Service” di Calderara di Reno (BO) dove è aperta una posizione lavorativa. (...)" (doc. n. 2 fasc. parte ricorrente); c) che, con atto del 15.07.2021, l'odierna ricorrente, assistita dalla FILCAMS CGIL di Parma, impugnava il trasferimento intimato con le motivazioni in tale atto indicate (“collocazione della lavoratrice presso una sede di lavoro oltre i 50 KM dalla propria residenza”) (doc. n. 3 fasc. parte ricorrente); d) che, con verbale di conciliazione in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. avente data 20/07/2021, l'odierna ricorrente e il datore di lavoro Felsinea Ristorazione s.r.l., risolvevano, con decorrenza 31/07/2021, il rapporto di lavoro al tempo stipulato (doc. n. 4 fasc. parte ricorrente); e) che, in data 02.08.2021, l'odierna ricorrente, per il tramite del Patronato INCA CGIL di

Parma che la assisteva, presentava domanda di NASpI (doc. n. 5 fasc. parte ricorrente); f) che, in data 24.08.2021, l'I.N.P.S. - sede di Fidenza (PR) - comunicava all'odierna ricorrente l'accoglimento della predetta domanda con n. 6122898101046, con decorrenza 08/08/2021 (doc. n. 6 fasc. parte ricorrente).

Avendo maturato i requisiti previsti (sia di età sia contributivi), spirato il termine per la fruizione di NASpI, in data 19.06.2023, la ricorrente presentava domanda per il riconoscimento dell'Ape sociale.

Con Provv. del 18 luglio 2023, l'I.N.P.S. rigettava la domanda, motivando che la procedura di conciliazione, con cui era stato risolto il rapporto di lavoro, era diversa da quella di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1996, richiesta dal legislatore ai fini dell'accesso all'ape sociale.

La ricorrente, in punto di diritto, stigmatizzava la decisione dell'I.N.P.S., deducendo l'illegittima posizione formalistica assunta da INPS e sottolineando come l'accordo risolutivo intervenuto tra la lavoratrice ed il datore di lavoro, a seguito del rifiuto del trasferimento, dovesse rientrare tra le ipotesi di perdita involontaria del rapporto di lavoro, come, peraltro, riconosciuto dalla stessa resistente in diverse circolari e come già avvenuto, nella medesima vicenda, con riferimento alla richiesta di accesso alla NASpI.

Tanto premesso ed esposto, parte ricorrente chiedeva dichiararsi l'illegittimità del provvedimento di rigetto emesso dall'I.N.P.S. in data 18.07.2023, con conseguente condanna dell'Ente previdenziale alla liquidazione in suo favore dei ratei maturati a far data dal 19.06.2023 (data di presentazione della domanda amministrativa), maggiorate di interessi e rivalutazione monetaria, instando per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“Piaccia al Tribunale di Parma, Sezione Lavoro, adito, ogni contraria istanza rigettata

IN VIA PRINCIPALE

- accertare e dichiarare, per i motivi meglio sovra esposti, l'illegittimità del provvedimento in data 18/07/2023, I.N.P.S. - sede di Piacenza - di rigetto del diritto al percepimento dell'APE sociale;
- accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire l'APE sociale di cui all'art. 1, commi da 179 a 186, L. n. 232/2016, a decorrere dal 19/06/2023, data di presentazione della domanda di c.d. "Anticipo Pensionistico per Ape Sociale", n. 21319666600033, Protocollo I.N.P.S.6100.19/06/2023.0133490 e, per l'effetto, condannare l'I.N.P.S. - sede di Parma - al versamento delle corrispondenti somme già maturate oltre alla corresponsione delle rate successivamente spettanti;
- condannare l'I.N.P.S. - sede di Parma - al compenso, ex D.M. 55/2014 e anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1 bis ulteriormente aumentato il compenso fino al 30% in quanto atto redatto con tecnica informatica idonea ad agevolare la consultazione e la fruizione consentendo la ricerca testuale all'interno dell'atto dei documenti allegati, oltre spese e oneri accessori da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore dichiaratosi antistatario".

1.2. Con memoria difensiva depositata in data 2.01.2025, si costituiva in giudizio INPS, contestando la fondatezza delle pretese attoree ed evidenziando la tassatività dell'elenco previsto dall'art. 1 c. 179 lett. a) L. n. 232 del 2016.

1.3. La causa veniva istruita alla stregua della sola documentazione versata in atti dalle parti.

1.4. All'udienza del 8.04.2025, il Giudice invitava i procuratori delle parti alla discussione e - sulle conclusioni da queste rassegnate come in atti – decideva dando lettura del dispositivo della sentenza nonché delle ragioni di fatto e di diritto della decisione ex art. 429 c.p.c..

2. I motivi della decisione.

2.1. Il ricorso è fondato e deve, dunque, essere accolto alla stregua delle considerazioni che si andranno ad esporre.

2.2. Come risulta dalla documentazione in atti, la Squillante è stata assunta della Società Felsinea Ristorazione S.r.l. il 26 maggio 2014, con contratto di lavoro

subordinato a tempo indeterminato, con applicazione del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, Turismo – FIPE (doc. 1 fasc. parte ricorrente).

Con raccomandata dell'1.07.2021 - avente ad oggetto “trasferimento di sede lavorativa” - la società Felsinea Ristorazione s.r.l. ha comunicato all'odierna ricorrente il trasferimento della medesima “presso il “Self Service” di Calderara di Reno (BO), Via San Vitalino n. 44, adducendo la seguente motivazione: “*Il trasferimento si è reso necessario a seguito del mancato rinnovo del contratto servizio mensa da parte del committente Cedacri Spa – ndr, con sede in Collecchio (PR), via del Conventino n. 1 – sua sede di provenienza. In conseguenza di ciò si è reso indispensabile suo trasferimento presso il “Self Service” di Calderara di Reno (BO) dove è aperta una posizione lavorativa. (...)*” (doc. n. 2 fasc. parte ricorrente).

Con verbale di conciliazione del 20 luglio 2021, le parti hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro con decorrenza dal 31.07.2021, specificando, nelle premesse, che tale risoluzione era stata preceduta dal trasferimento della dipendente presso il Self Service “Isola 12” di Calderara di Reno (BO) nonché dal rifiuto opposto dalla medesima a tale trasferimento, in ragione della significativa distanza rispetto alla propria residenza.

A seguito della sottoscrizione di tale verbale di conciliazione, I.N.P.S. ha accolto la domanda di NASPI presentata dalla ricorrente con decorrenza 8 agosto 2021, così riconoscendo il requisito della perdita involontaria del rapporto di lavoro.

Tale requisito è stato, per contro, negato dal medesimo Istituto al fine di riconoscere il diritto della ricorrente alla prestazione Ape Sociale.

2.3. Tanto premesso, occorre brevemente ricostruire la disciplina normativa dell'APE sociale.

La prestazione previdenziale di cui si controverte, c.d. ape sociale, è stata introdotta in via sperimentale con la funzione di anticipo pensionistico in favore di soggetti abbiano compiuto almeno 63 anni di età e sino al raggiungimento dell'età prevista per

la pensione di vecchiaia (ovvero pensione anticipata) in presenza di determinati presupposti.

L'art. 1, comma 179, L. 11 dicembre 2016, n. 232 dispone che: *"In via sperimentale, dal 1° maggio 2017 e fino al 31 dicembre 2023, agli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335, che si trovano in una delle seguenti condizioni di cui alle lettere da a) a d) del presente comma, al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni, è riconosciuta, alle condizioni di cui ai commi 185 e 186 del presente articolo, un'indennità per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia di cui all'articolo 24, comma 6, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214:*

a) si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, ovvero per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto, nei trentasei mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno diciotto mesi hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante (da almeno tre mesi) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

b) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

c) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

d) sono lavoratori dipendenti, al momento della decorrenza dell'indennità di cui al comma 181, all'interno delle professioni indicate nell'allegato C annesso alla presente legge che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni”.

2.4. Il tema su cui si controverte attiene alla possibilità di ricondurre la causale di cessazione del rapporto di lavoro della ricorrente - risoluzione a seguito di trasferimento disposto dalla società a distanza di oltre 50 km dalla residenza - ad una delle ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 1 comma 179 della L. n. 232 del 2016 (“licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, ovvero per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto, nei trentasei mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno diciotto mesi hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante”).

A riguardo, giova preliminarmente osservare come tali ipotesi ricalchino sostanzialmente quelle previste per l'accesso alla NASpI

Quanto alla domanda diretta ad ottenere l'indennità NASpI, invero, l'art. 3 D.Lgs. n. 22 del 2015 prevede che: “La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti (...) 2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della L. n. 92 del 2012”.

Tra le ipotesi di perdita involontaria del rapporto di lavoro, con conseguente diritto alla NASpI, deve ritenersi pacificamente rientrante anche l'avvenuta risoluzione consensuale del rapporto a seguito di rifiuto del dipendente al trasferimento presso una sede distante oltre i 50 km dalla propria residenza, come chiarito da diverse circolari INPS.

In particolare, con la circolare n. 108 del 10.10.2006, l'Ente previdenziale ha espressamente analizzato l'ipotesi del trasferimento del lavoratore *“ad una diversa sede dell'azienda, quando quest'ultima si trovi ad una notevole distanza dalla residenza e/o dall'ultima sede presso la quale il dipendente prestava la propria attività”*, concludendo che *“anche in quest'ultimo caso possono ricorrere i presupposti per riconoscere l'indennità di disoccupazione ordinaria, poiché la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda. In particolare, va posta in considerazione la circostanza che la sede di destinazione disti più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o trovarsi in un luogo mediamente raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici come disposto dal D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito con modificazioni dalla L. 3 dicembre 2004, n. 91”*.

Tale impostazione è stata, poi, confermata anche con il messaggio n. 369 del 26.1.2018, con cui I.N.P.S. ha precisato che, in caso di risoluzione consensuale a seguito di trasferimento ad altra sede aziendale distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore, *“è possibile accedere alla indennità di disoccupazione NASpI (...) anche laddove lavoratore e datore di lavoro pattuiscano la corresponsione, in favore del lavoratore di somme a vario titolo e di qualunque importo esse siano”*, con ciò appunto valorizzando l'incidenza delle *“notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento”* sulla volontà del dipendente di concludere il rapporto a prescindere da eventuali riconoscimenti economici - anche consistenti - da parte del datore di lavoro.



Inoltre, nel medesimo messaggio, l'Ente previdenziale si è premurato di specificare che *“in ordine al requisito della involontarietà dello stato di disoccupazione, ai sensi dell'art.2 comma 5 della citata L. n. 92 del 2012 e dell'art. 3 comma 2 del citato D.Lgs. n. 22 del 2015, le predette indennità di disoccupazione sono riconosciute anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 604 del 1966 come modificato dall'art. 1, comma 40, della L. n. 92 del 2012”*, evidenziando, poi, che *“alla luce delle richiamate disposizioni, in talune ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro non consegue ad un atto unilaterale del datore di lavoro è consentito l'accesso al trattamento di disoccupazione. In particolare, nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e cioè in presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro, la cui ricorrenza deve essere valutata dal giudice, l'atto di dimissioni del lavoratore è comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto e il conseguente stato di disoccupazione non può che ritenersi involontario”*.

Tale interpretazione, volta a ricomprendere tra le ipotesi di disoccupazione involontaria anche l'ipotesi della risoluzione conseguente al trasferimento del lavoratore ad oltre 50 km di distanza, è stata correttamente seguita dallo stesso Istituto previdenziale accordando alla ricorrente la prestazione NASpI.

Si condivide, dunque, a riguardo, quanto puntualmente argomentato dal Tribunale di Milano in una fattispecie analoga a quella in controversia, laddove si è osservato che *“non vi è alcun motivo per contraddirre tale interpretazione, valutando il medesimo requisito della disoccupazione involontaria, con riferimento alla concessione della prestazione APE sociale. Oltre a prendere in considerazione, tra gli altri, il medesimo presupposto della NASpI, ovvero la condizione di disoccupazione conseguente alla perdita involontaria del rapporto di lavoro, l'art. 1 co. 179, lett. a) evidenzia il nesso sussistente tra le due prestazioni specificando che tale prestazione potrà essere richiesta una volta “concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante. È evidente, a parere del giudicante, l'intenzione del*

legislatore di assegnare all'APE sociale la funzione di "ponte" tra il termine del periodo di fruizione di NASpI e la maturazione dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia (o anticipata), in favore di soggetti con età superiore a 63 anni, la cui speranza di rioccupazione è oggettivamente ridotta.

Ad ulteriore sostegno di tale tesi, deve rammentarsi che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza dell'1° novembre 2015 nella causa c-422/14 (Rivera c. G.C.D. SL, Fondo de G.S.) ha chiarito che "La direttiva 98/59 deve essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di "licenziamento" di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva: ". Nello specifico si è chiarito che "la riduzione della retribuzione fissa della lavoratrice di cui trattasi è stata imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo e ha condotto, a fronte della sua mancata accettazione da parte della persona interessata, alla risoluzione del contratto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo. Dall'altro lato, secondo la giurisprudenza della Corte, armonizzando le norme applicabili ai licenziamenti collettivi il legislatore dell'Unione ha al tempo stesso inteso garantire una protezione di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e promuovere il ravvicinamento degli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione (sentenze Commissione/Regno Unito, C-383/92, EU:C: 1994:234, punto 16, e Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punto 48). Orbene, la nozione di "licenziamento", che figura all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, condiziona direttamente, come emerge dai punti da 43 a 45 supra, l'applicazione della tutela e dei diritti predisposti dalla direttiva medesima a favore dei lavoratori. Tale nozione incide, quindi, direttamente sugli oneri che tale tutela comporta. Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione di detta nozione che conduca a



*ritenere che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un “licenziamento”, ai sensi della direttiva 98/59, altererebbe l’ambito di applicazione di detta direttiva, privandola così della sua piena efficacia (v., in tal senso, sentenza *Confédératif générale du travail e a., C-385/05, EU:C:2007:37* punto 47).*

Alla luce di tali chiare indicazioni, la risoluzione consensuale intervenuta nel caso in esame deve ritenersi certamente conseguente al mutamento unilaterale delle condizioni essenziali del rapporto di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo del datore di lavoro non accettate dal lavoratore e va qualificata, a tutti gli effetti, quale perdita involontaria del rapporto di lavoro. Peraltro, nel caso in esame, la perdita dell’occupazione è evidentemente dipesa, a monte, dall’unilaterale decisione della datrice di lavoro di trasferire la ricorrente ad una sede distante circa 300 km dal luogo di residenza e dalla sede di assegnazione al momento dell’assunzione; detto trasferimento, oltretutto, è dipeso alla chiusura dello stabilimento al quale la ricorrente era adibita e dunque per evidenti ragioni di ordine economico e produttivo, ai sensi dell’art. 2103 c.c.” (Tribunale Milano, Sez. lavoro, Sent., 22/05/2024, n. 988).

2.5. Di conseguenza, irragionevole ed illegittima risulta la posizione dell’Ente, laddove, dopo aver riconosciuto il diritto alla NASpI e, dunque, la disoccupazione involontaria della ricorrente, le ha negato l’accesso alla prestazione APE sociale.

Per tutto quanto sin ora argomentato, va riconosciuto il diritto della ricorrente a percepire l’APE sociale di cui all’art. 1, commi da 179 a 186, L. n. 232 del 2016, a decorrere dal 19 giugno 2023, e per l’effetto, I.N.P.S. va condannata al versamento delle corrispondenti somme già maturate oltre alla corresponsione delle rate successivamente spettanti.

3. Sulle spese di lite.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, I.N.P.S. deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo, sulla base dei parametri di cui al D.M. n. 55 del 2014 tenuto conto del



valore della controversia, delle fasi effettivamente espletate nonché in considerazione del pregio dell'attività prestata e della complessità delle questioni giuridiche affrontate, con distrazione a favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

Il Tribunale di Parma - Sezione Lavoro, in persona del Giudice, dott.ssa Ilaria Zampieri, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1. Accerta e dichiara il diritto della ricorrente a percepire l'APE sociale di cui all'art. 1, commi da 179 a 186, L. n. 232 del 2016, a decorrere dal 19.06.2023, e, per l'effetto, condanna I.N.P.S. al versamento delle corrispondenti somme già maturate oltre alla corresponsione delle rate successivamente spettanti.
2. Condanna I.N.P.S. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi euro 3.500,00 per compensi professionali ed euro 43,00 per anticipazioni, oltre I.V.A. e C.P.A, 15% spese generali, somme da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Così deciso in Parma, il giorno 8 aprile 2025.

Il Giudice

Dott.ssa Ilaria Zampieri