



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA**

Sentenza

Il giudice del lavoro, dott. Luca Mascini, pronunciando nella **causa n. 542/2016 R.G.A.C.** promossa

DA

RETE LOGISTICA AGROINDUSTRIALE S.R.L. (avv. GALLO GIANFRANCO)

CONTRO

I.N.P.S. (avv. VESTINI RENATO)

avente ad **oggetto**: accertamento negativo;

provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispetti atti di causa, qui da intendersi riprodotte e su cui è intervenuto separato dispositivo, osserva quanto segue:

1. Parte ricorrente, attiva nel settore del trasporto di merci in conto terzi su strada e delle attività connesse, chiede accertarsi l'insussistenza del credito vantato dall'I.N.P.S. per indebita percezione di agevolazioni *ex art. 8* della l. n. 223/91 per sei dipendenti, quattro dei quali provenienti dalla soc. coop. agr. Con.Agr.Log e due da Tecnologia Italia S.r.l.

Precisamente, sussisterebbero assetti proprietari comuni: **a)** in relazione ai lavoratori Antonelli Giuliano, Polidoro Vittorio, Savino Agostino e Tommasini Aurelio, fra la ricorrente (che effettuava le assunzioni) e la Con.Agr.Log. soc. coop. agricola (licenziante), essendovi un comune nucleo proprietario e direttivo in grado di poter coordinare “.. *il licenziamento da una parte e l'assunzione dell'altra* ...”; **b)** in relazione ai



lavoratori Savini Massimo e Savini Matteo, fra la ricorrente e la Tecnolog Italia s.r.l. come pertanto sintetizzato in ricorso, *“in buona sostanza, l'accertamento ispettivo avrebbe fatto emergere una comune gestione “ragionata” del personale dipendente tra le società da cui Esso proveniva e confluiva, finalizzata esclusivamente ad ottenere le agevolazioni contributive”*.

1.1. Parte ricorrente evidenzia che Con.Agri.Log soc. coop. agr. – impresa agricola avente oggetto e scopo sociale completamente divergente da quello perseguito dall'odierna ricorrente – in data 30.9.2011 veniva posta in liquidazione per poi essere cancellata, venendo meno il numero minimo legale dei soci, a seguito di una pesante e irrecuperabile crisi aziendale che determinava il licenziamento dei dipendenti, tra cui Antonelli Giuliano, Polidoro Vittorio, Savino Agostino e Tommasini Aurelio, poi iscritti nelle liste di mobilità. La relativa assunzione da parte di R.L.A., costituita il 26.5.2010, dunque oltre 16 mesi prima rispetto alla messa in liquidazione, non potrebbe essere ricondotta ad un disegno fraudolento.

1.2. Circa Tecnolog Italia, la ricorrente evidenzia che, come risulta dal verbale di conciliazione sindacale del 18.2.2010, il dipendente Savini Massimo era licenziato per giustificato motivo oggettivo e l'1.9.2010, dopo oltre sei mesi, era assunto da R.L.A.; lo stesso vale per Savini Matteo, come risulta dal verbale di conciliazione sindacale del 22.10.2010, facente seguito a licenziamento per giustificato motivo oggettivo del 25.8.2010.

2. Il quadro normativo di riferimento, come notato da **Cass., 7.5.2019, n. 11935**, è costituito dalla:

a) l. n. 223 del 1991, art. 8, comma 4, (poi abrogato ad opera dalla l. n. 92 del 2012, art. 2, comma 71, lett. b), che riconosce il diritto alle agevolazioni contributive al datore di lavoro che, "senza esservi tenuto ai sensi del comma 1", assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;



b) l. 29 aprile 1949, n. 264 del 1949, art. 15, comma 6, e successive modificazioni, richiamata dall'art. 8, comma 1, cit., prevede che *“i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno”* (termine ridotto a sei mesi dal d.lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 art. 6, in vigore dal 30.1.2003); il d.l. n. 299 del 1994, art. 2, comma 1, conv. in l. n. 451 del 1994, ha poi aggiunto all'art. 8, dopo il comma 4, il comma 4 – *bis*, il quale dispone che *“il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative. La predetta esclusione non opera nel caso in cui l'assunzione dei lavoratori in mobilità venga effettuata nell'ambito di programmi concordati, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, con le organizzazioni territoriali dei sindacati maggiormente rappresentativi”*.

Come evidenziato nella predetta sentenza¹, la giurisprudenza di legittimità si è più volte pronunciata sulle norme sopra richiamate e ha chiarito che il legislatore ha individuato specifiche circostanze ostative (tempo di durata della mobilità, rapporti tra imprese consistenti in assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, o in rapporti di collegamento o controllo tra imprese) impeditive degli indicati benefici, perché ritenute capaci di concretizzare comportamenti elusivi e fraudolenti; ha quindi precisato che il riconoscimento dei benefici contributivi in questione presuppone che venga accertato che la situazione di esubero del personale posto in mobilità sia effettivamente sussistente e che l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di detto personale da parte di una nuova impresa risponda a reali esigenze economiche e non concretizzi invece condotte



elusive degli scopi legislativi, finalizzate al solo godimento degli incentivi, mediante fittizie e preordinate interruzioni dei rapporti lavorativi (in tal senso, Cass. 27/6/2001, n. 8800; Cass. 9/2/2004, n. 2407; Cass. 3/8/2007, n. 17071; Cass. 20/9/2016, n. 18402).

Si è poi precisato che i benefici in esame non possono essere riconosciuti ove tra due imprese sia intervenuto un trasferimento di azienda che, ai sensi dell'art. 2112 c.c., importa la continuazione dei rapporti di lavoro con l'acquirente: in tale ipotesi, non ha rilievo il disposto della L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 5, che, nell'escludere l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. in caso di trasferimento di azienda in crisi, disciplina la posizione contrattuale dei lavoratori nel passaggio alla nuova impresa, senza aver riguardo agli aspetti contributivi (Cass. 9/9/2015, n. 17838; Cass. 14/12/2011, n. 26873; Cass. 8/4/2011, n. 8069). Tale esclusione discende dal fatto che la finalità delle agevolazioni è quella di favorire l'occupazione dei lavoratori effettivamente espulsi dal mercato del lavoro; poiché, a norma dell'art. 2112 c.c., comma 1, in caso di trasferimento di un'azienda (o di un suo ramo), il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il trasferimento non costituisce di per sé motivo di licenziamento, questi è tenuto all'assunzione dei lavoratori; la sussistenza di un obbligo di assunzione ostativo alla percezione dei benefici viene dunque riferita al medesimo complesso produttivo che ha collocato i lavoratori in mobilità, senza che ne rilevi la diversa titolarità. Una formalizzazione di un negozio traslativo che rivesta i caratteri oggettivi della cessione d'azienda non può quindi determinare elusione della normativa previdenziale, non disponibile dalle parti per effetto delle sue ripercussioni sulla finanza pubblica. Ne consegue che ove l'azienda – intesa come complesso organizzato non solo di mezzi ma anche di lavoratori stabilmente addetti ad essa – abbia continuato o riprenda ad operare (non importando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale attraverso cui si sia verificata la cessione totale o parziale di azienda), la prosecuzione o la riattivazione del rapporto di lavoro presso il nuovo datore di lavoro

¹ Di cui si riporta la motivazione.



costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 c.c., come modificato dalla L. n. 428 del 1990, art. 47 e dal D.Lgs. n. 18 del 2001) il cui adempimento non giustifica l'attribuzione dei benefici contributivi in argomento non traducendosi in un reale incremento occupazionale; non assume rilievo in contrario l'eventuale raggiungimento di un accordo tra impresa e sindacati in ordine alle modalità attuative del trasferimento di azienda in quanto simile accordo può derogare agli effetti voluti dal citato art. 2112 c.c. soltanto nella particolare ipotesi prevista dalla L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 5 cit. (Cass. n. 2407/2004);

In questa stessa ottica, si è affermato che, ai fini di ottenere l'applicazione dei benefici contributivi, qualora sia stata accertata la presenza di significativi elementi di permanenza della preesistente struttura aziendale, quali lavoratori ed oggetto sociale, è onere dell'azienda dare dimostrazione degli elementi di novità intervenuti nella struttura (cfr. al riguardo Cass. 12/11/1999 n. 12589 e Cass. n. 8800/2001, già richiamata) e, si aggiunge, delle significative integrazioni apportate al complesso originario per consentire al complesso ceduto di svolgere autonomamente la propria funzione produttiva (v. da ultimo sul tema Cass. 1/5/2016, n. 9682)².

² V. anche **Cass., 5.4.2019, n. 9662**, in motivazione: *"il ragionamento della Corte territoriale, qui ulteriormente sviluppato, trova del resto fondamento anche nell'evolversi della normativa che, pur dopo l'abrogazione dell'art. 8, comma 4 bis, ha mantenuto la regola di esclusione degli incentivi ad assunzioni gravi allorquando l'incremento occupazionale non sussista perché il lavoratore transiti tra aziende caratterizzate da "assetti proprietari sostanzialmente coincidenti" (da intendersi riferita a tutte le situazioni che facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, tra l'impresa che effettua le nuove assunzioni e quella che ha proceduto ai licenziamenti, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione, comportante il licenziamento di taluni dipendenti da un'azienda e la loro assunzione da parte dell'altra: v. [Cass. 26 luglio 2011, n. 16288](#); [Cass. 1 luglio 2002, n. 9532](#)) o da un "rapporto di collegamento o controllo" tra imprese, come è previsto dalla [L. n. 92 del 2012, art. 2, comma 10 bis](#), per le assunzioni di personale in regime c.d. Aspi e, ora, dal [D.Lgs. n. 150 del 2015, art. 31, lett. d](#)), (c.d. jobs act) in cui i medesimi criteri assurgono, significativamente, a "principi*



In ultimo **Cass., 24.2.2020, n. 4885** ha affermato che “... può dirsi invece ormai acquisito, nell'interpretazione del disposto della L. n. 223 del 1991, art. 8, il diverso convincimento che reputa rilevanti due condizioni al fine della legittima fruizione dello sgravio: a) che la fruizione dello stesso non sia il frutto di una condotta fraudolenta; b) che, comunque, si realizzi oggettivamente un incremento occupazionale attraverso l'assunzione del lavoratore iscritto nelle liste di mobilità;

già Cass. n. 8800 del 2001 osservò che l'esigenza di evitare condotte fraudolente, funzionalizzate unicamente all'ottenimento di contributi pur in assenza di condizioni economiche e di mercato capaci di giustificarli, ha indotto il legislatore con il D.L. 16 maggio 1994, n. 229, art. 2 (convertito con modificazioni nella L. 19 luglio 1994, n. 451) ad aggiungere della L. n. 223 del 1991, citato art. 8, il comma 4 bis, che dispone testualmente che il diritto del datore di lavoro ai benefici di cui ai commi precedenti "è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento e controllo";

generali di fruizione degli incentivi" (così la rubrica dell'art. 31) all'occupazione; da quanto sopra si desume che effettivamente, in ambito di sgravi contributivi finalizzati all'incentivo dell'occupazione, si è affermato, pur nella diversità dei casi e dell'evolversi della normativa nel corso del tempo, un principio generale che valorizza non solo il collegamento formale di cui all'[art. 2359 c.c.](#), ma anche la centralizzazione direzionale che deriva dal ricorrere, tra più imprese, di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o l'ancor più generico fare capo, di cui alla norma qui da applicare, delle diverse società allo stesso soggetto, anche per interposta persona; pertanto ad essere indagato non può essere solo il dato formale, ma quello sostanziale del provenire delle decisioni da un medesimo centro direzionale cui risale la possibilità di coordinare le scelte, al fine di eludere la ratio della disciplina incentivante, attraverso assunzioni e licenziamenti il cui effetto finale resti privo di incidenza positiva sul piano occupazionale”.



pertanto - al fine di assicurare una gestione trasparente di benefici contributivi concessi dall'INPS - la legge impone una indagine sui concreti assetti proprietari e sull'esistenza di rapporti di collegamento o di controllo tra impresa che pone in mobilità propri dipendenti ed impresa che assume ex novo detti dipendenti, venendosi così a consentire, proprio in ragione della natura degli interessi tutelati, l'accertamento di negozi fraudolenti anche in presenza di società dotate di propria autonoma e distinta soggettività;

inoltre, si è formulato il criterio operativo secondo cui, ai fini di ottenere l'applicazione dei benefici previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 8 (poi abrogato ad opera dalla L. n. 92 del 2012, art. 2, comma 71, lett. b), è necessario che si dia prova da parte di chi tali benefici invoca, che sia stato effettivamente raggiunto, nel complesso aziendale oggetto della vicenda circolatoria, oggettivamente considerato ed al cui interno si colloca la prestazione dei nuovi assunti, un livello occupazionale superiore a quello precedente;

perché ciò si realizzi, dunque, nell'ipotesi di cessione d'azienda, è onere del nuovo datore di lavoro (cessionario) fornire la dimostrazione innanzi tutto della effettiva alterità tra le parti della vicenda traslativa e degli elementi di novità intervenuti nella struttura societaria e delle significative integrazioni apportate al complesso originario per consentire a quello ceduto di svolgere autonomamente la propria funzione produttiva;

inoltre, si è affermato che è necessario accertare che la situazione di esubero sia effettivamente sussistente e che l'assunzione del personale, in ordine al quale si pretendono gli sgravi, da parte di una nuova impresa risponda a reali esigenze economiche e non concreti condotte elusive finalizzate al solo godimento degli incentivi, sicché il diritto ai benefici va escluso ove tra le due imprese sia intervenuto un contratto di affitto del complesso dei beni aziendali, idoneo a configurare un trasferimento di azienda che, ai sensi dell'art. 2112 c.c., importa la continuazione dei



rapporti di lavoro con l'acquirente (ex multis vd. Cass. 10428 del 2017; Cass. 18402 del 2016; Cass. n. 8800 del 2001 cit.);

in particolare, Cass. n. 18402 del 2016 ha avuto modo di affermare che i benefici de quo non spettino quando tra l'impresa che ha collocato i lavoratori in mobilità e quella che li assume siano configurabili gli elementi oggettivi della cessione d'azienda e ciò in continuità con orientamento più volte ribadito da questa Corte (Cass. 09/09/2015 n. 17838, 14/12/2011, n. 26873; 08/04/2011, n. 8069);

si è osservato che la finalità delle agevolazioni è quella di favorire l'occupazione dei lavoratori effettivamente espulsi dal mercato del lavoro e poiché, a norma dell'art. 2112 c.c., comma 1, in caso di trasferimento di un'azienda (o di un suo ramo), il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il trasferimento non costituisce di per sé motivo di licenziamento, questi è tenuto all'assunzione dei lavoratori;

la sussistenza di un obbligo di assunzione ostativo alla percezione dei benefici viene dunque riferita al medesimo complesso produttivo che ha collocato i lavoratori in mobilità, senza che ne rilevi la diversa titolarità; qualunque negozio traslativo che rivesta i caratteri oggettivi della cessione d'azienda non può quindi comunque determinare elusione della normativa previdenziale, non disponibile dalle parti per effetto delle sue ripercussioni sulla finanza pubblica;

tale orientamento, in sostanza, individua l'effettivo incremento occupazionale quale criterio operativo essenziale e significativo della legittimità della fruizione del beneficio contributivo;

tali benefici contributivi, legati ad assunzioni di talune categorie di lavoratori, devono essere giustificati dal necessario incremento occupazionale, principio affermato anche dalla normativa Europea (vd. l'abrogato Reg. (CE) n. 2204/2002, il Reg. (UE) n. 651/2014, attualmente in vigore, in base al quale gli Stati membri sono stati autorizzati a prevedere,



nei rispettivi ordinamenti interni, incentivi per favorire l'occupazione di determinati soggetti svantaggiati, in deroga al divieto di aiuti di Stato disposto dall'art. 107 TFUE, purchè si realizzi un "incremento occupazionale netto" di tali categorie di lavoratori;

per il diritto interno, a livello nazionale, tutti i benefici relativi alle assunzioni emanati sulla scorta dei richiamati Regolamenti Europei, presupponevano in maniera implicita, ai fini del loro godimento, la realizzazione da parte del datore di lavoro dell'incremento occupazionale netto;

in linea evolutiva, peraltro, va ricordato che il D.Lgs. n. 150 del 2015, art. 31, lett. f), ha espressamente menzionato l'incremento occupazionale netto della forza lavoro, tra i principi generali di fruizione degli incentivi, specificando altresì che il calcolo deve essere effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, par. 2, Reg. (UE) n. 1408/2013;

si è così anche normativamente confermato che gli incentivi all'occupazione possono essere fruiti dai datori di lavoro solo ove l'assunzione per cui si chiede il beneficio faccia registrare all'interno dell'impresa richiedente un incremento dell'occupazione”.

3. I dati che in astratto consentirebbero di escludere la permanenza della preesistente struttura aziendale o comunque la comunanza dei centri decisionali tra le società Con.Agrì.Log soc. coop. agr. e la ricorrente – gli unici evidenziati e ribaditi da parte ricorrente, rappresentati dalla diversità del relativo oggetto sociale (la prima società gestiva un'impresa agricola) e dalla circostanza che alla data della messa in liquidazione della stessa, nel settembre 2011, la ricorrente fosse già costituita da oltre un anno (26.5.2010) – appaiono invece privi di incidenza ad una considerazione concreta della vicenda, posto che l'I.N.P.S. ha messo in luce che



Con.Agri.Log soc. coop. agr. esercitava attività di autotrasporto di prodotti agricoli nell'ambito di Agrintesa, continuando la ricorrente la stessa attività per gli stessi committenti. Il dato non è stato contestato da parte ricorrente alla prima udienza ed effettivamente rinviene riscontro nella visura camerale prodotta (doc. 8 dell'I.N.P.S.), il cui art. 4 chiarisce che tra le attività rientranti nell'oggetto sociale vi è l'autotrasporto di prodotti agricoli per conto dei soci o di terzi.

I dipendenti in questione sono stati licenziati tra il febbraio ed il marzo 2011 e sono stati assunti dalla ricorrente tra il marzo ed il maggio 2011.

L'I.N.P.S. riprendendo dati presenti nelle visure camerali ha precisato per quanto interessa che la ricorrente è posseduta da **Agrintesa Soc Coop Agricola** al 44% e da **Allegra Soc.Coop. Agricola** al 17,5%, evidenziando che Scardovi Paolo ricopre la carica di Presidente del CdA e consigliere delegato della ricorrente e che Savini Massimo ricopre la carica di Vice Presidente del C.d.A. con delega all'amministrazione del personale, alla stipula dei contratti di lavoro di ogni tipo, a vigilare sul corretto operare del personale della società, a gestire e coordinare il personale e a rappresentare la società nelle vertenze col personale e con gli enti previdenziali.

Per quanto riguarda **Con.Agri.Log. Soc Coop.** l'I.N.P.S. ha precisato che nella stessa hanno ricoperto cariche sociali i Savini Massimo, consigliere delegato con amplissime deleghe alla gestione dell'azienda sia per quanto riguarda il personale che per la gestione effettiva e la rappresentanza legale, Scardovi Paolo, consigliere e Presidente del C.d.A., Gardini Maurizio, consigliere e Tramonti Filippo, consigliere.

Queste persone, come fatto ancora presente dall'Istituto resistente, hanno ricoperto anche incarichi nelle società che posseggono il capitale di della ricorrente. Precisamente, Tramonti Filippo è consigliere in **Agrintesa**, Gardini Maurizio è Vice Presidente del C.d.A. di **Agrintesa**, consigliere di **Allegra Soc Coop Agricola** e Presidente del C.d.A. di **Conserve Italia Soc Coop Agr.**, e Scardovi Paolo è institore in **Agrintesa**.



Tali dati – così come la circostanza della committenza comune – non sono stati specificamente contestati da parte ricorrente alla prima udienza ed appare irrilevante il dato che la situazione societaria sia mutata dal dicembre 2015.

È ben verosimile allora sostenere, come fa l'I.N.P.S., che *“in sostanza RLA S.r.l. è nata per proseguire l'attività di CON.AGRI.LOG. e gli assetti proprietari sono riconducibili a soggetti tra loro strettamente collegati”*, dando effettivamente conto quanto illustrato di un centro decisionale comune alle società interessate. Non è poi rilevante la data di messa in liquidazione della seconda società in quanto nessuno degli effetti giuridici invocati va riferito a tale momento, essendo precedenti i licenziamenti.

4. Nel resto, si nota che la prospettazione dell'I.N.P.S. relativa alla posizione di Savini Massimo fa seguito alla relativa dichiarazione secondo cui, al contrario di quanto risulta dai dati documentali disponibili, la cessazione del rapporto di lavoro con Tecnolog Italia s.r.l. sarebbe avvenuta per volontà del lavoratore, non trovando pertanto fondamento l'iscrizione nelle liste di mobilità, *“per cui non sussiste il diritto alle agevolazioni contributive previste dall'art.8 della L.223/91 per i datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti alle suddette liste”* (si tratta di fattispecie diversa da quella prima indicata di cui all'art. 8, comma 4 – *bis*, cit.).

Il dato, che riguarda le vere ragioni della cessazione del rapporto di lavoro e che non incide sulla validità della conciliazione, rinviene conferma nella dichiarazione resa in sede ispettiva dal Savini, il quale ha dichiarato *“io lavoravo lì e me ne sono andato per motivi personali”* e l'uso del verbo *“lavoravo”* rende evidente che lo stesso si sia riferito all'attività lavorativa subordinata ivi svolta e non alla cessazione dalle cariche rivestite. D'altra parte il dato delle dimissioni è compatibile con la considerazione espressa in giudizio, indicativa di un atteggiamento datoriale non del tutto compatibile con una preannunciata iniziativa espulsiva, secondo cui *“mi hanno invitato a quel punto ad andare via ma non ricordo se ho ricevuto lettera di licenziamento. Fu un periodo di tensioni. Poi abbiamo conciliato”*.



5. Lo stesso vale per la posizione di Savini Matteo, il quale ha dichiarato che *“prima di venire qui lavoravo da Tecnolog a Cesena. Mi sono dimesso io”*, occorrendo ribadire le argomentazioni prima spese in relazione alla posizione di Savini Massimo.

6. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza e si provvede come in dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

rigetta il ricorso e **condanna** parte ricorrente al pagamento delle spese di lite sostenute dall'I.N.P.S. che liquida in € 6.000,00, oltre accessori di legge; **fissa** in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Forlì, li 18/12/2019

Il giudice del lavoro

Dr. Luca Mascini

