



Repubblica Italiana

*In nome del popolo italiano*

[...]

LA CORTE D'APPELLO DI PERUGIA

- SEZIONE LAVORO -

N. **7/23** Sent.

Oggetto: appello avverso  
l'ordinanza del *Data\_1*

nale di

*Spoletto; discriminazione  
in tema di accesso al  
posto di lavoro*

composta dai magistrati:

Dr.ssa Alessandra Angeleri

- Presidente

Dr.ssa Simonetta Liscio

- Consigliere

Dr. Pierluigi Panariello

- Consigliere est.

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 102 dell'anno *Dt\_2* Ruolo Gen. Contenzioso Lav.

Prev. Ass.

*promossa da*

*Controparte\_1*

con sede in *Luogo\_1*

*Indirizzo\_1*

, in

persona del Direttore Generale e Procuratore Speciale, ingegner *Controparte\_2* giusta procura per

atto del Notaio *Persona\_1*, rep. n. 42633, racc. n. 18058, rappresentata e difesa dall'avv.

*Avvocato\_1*

, che la rappresenta e difende in forza di delega estesa in calce all'atto di

citazione in appello ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in *Lg\_2* *Indirizzo\_2*

[..]

[...]

[...] .

*- a p p e l l a n t e -*

*c o n t r o*

*Parte\_1* , rappresentato e difeso dall'avv. *Avvocato\_2* ed elettivamente domiciliato presso il suo studio indirizzo PEC *Email\_1* , giusta delega apposta in calce al ricorso del *Data\_3* .

*- a p p e l l a t o / a p p e l l a n t e i n c i d e n t a l e -*

***Oggetto: appello avverso l'ordinanza del *Data\_1* del Tribunale di Spoleto; discriminazione in tema di accesso al posto di lavoro.***

Causa decisa all'udienza di discussione dell' *Data\_4* .

## **CONCLUSIONI DELLE PARTI**

Come da rispettivi atti di parte.

## **RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso in materia di discriminazione, depositato dinanzi al Tribunale di Spoleto il *Data\_3* [...], *Parte\_1* chiedeva, nel contraddittorio ritualmente instaurato nei confronti della [...] *Controparte\_1* (di seguito *CP\_3* *CP\_1* che, previa dichiarazione di nullità della clausola dell'art. 9 dell'avviso di ricerca per pubblica selezione del *Data\_5* , a cui aveva partecipato in relazione al profilo di "addetto manutenzione/gestione impianti elettrici e elettronici", venisse ordinato alla *Controparte\_* di procedere alla sua immediata assunzione e che, conseguentemente, la società convenuta venisse condannata al pagamento di una somma corrispondente alle retribuzioni che avrebbe percepito e dei contributi che la società datrice avrebbe dovuto versare in caso di assunzione alla data dell' *Data\_6* .

La *Controparte* si costituiva eccependo preliminarmente l'inammissibilità del ricorso introdotto ai sensi dell'art. 702 bis c.p.c., non vertendosi in materia di discriminazione, nonché la decadenza, per la mancata impugnazione dell'avviso di selezione e del giudizio di idoneità con prescrizioni emesso dal medico aziendale; nel merito contestava la fondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

Il Tribunale, con ordinanza emessa in data *Data\_1*, disattese le eccezioni preliminari di inammissibilità e di decadenza, dichiarava la nullità della clausola contestata e, per l'effetto, ordinava alla parte resistente di non darvi applicazione considerando, quindi, valida la posizione del ricorrente ai fini dell'assunzione, e condannava la *Controparte\_1* a pagargli la somma corrispondente alle retribuzioni che il medesimo lavoratore avrebbe percepito in caso di assunzione alla data dell'*Data\_6*, fino alla data dell'effettiva assunzione, con gli interessi e la rivalutazione monetaria. Dichiarava inammissibile la domanda di regolarizzazione contributiva e condannava, infine, la parte resistente alla rifusione delle spese sostenute dalla parte ricorrente, liquidate in € 1.300,00 per compensi, oltre accessori.

2. Con atto di citazione depositato in data *Data\_7*, la *Controparte\_1* proponeva appello avverso la decisione di primo grado chiedendone la riforma, con conseguente reiezione delle domande formulate dal ricorrente in primo grado.

Con decreto presidenziale del *Data\_8*, è stata fissata per la discussione l'udienza collegiale dell'*Data\_4*.

Si è costituito *Parte\_1* con memoria difensiva, contestando la fondatezza del gravame, e proponendo appello incidentale relativamente alla determinazione del compenso liquidato dal giudice di prime cure, in quanto inferiore ai minimi previsti dai parametri tabellari e, comunque, inadeguato rispetto all'importanza della causa trattata.

La causa è stata discussa e decisa all'udienza tenutasi nella data fissata con il decreto a cui sopra si è accennato.

Il dispositivo qui trascritto è stato depositato in via telematica il giorno stesso.

3. Dalle allegazioni delle parti e dalla documentazione ritualmente prodotta in causa con gli atti di introduttivi di primo grado, risulta pacificamente quanto segue.

**Parte\_1**, avendo appreso che la **Controparte\_** in data **Data\_5**, aveva bandito, tramite la **Org\_1** di **Lg\_3**, un avviso di ricerca per pubblica selezione di una serie di profili professionali, tra i quali quello di “addetto manutenzione/gestione impianti elettrici e elettronici”, presentava domanda per uno dei tre posti messi a concorso per quest’ultimo profilo. Essendo risultato quarto in graduatoria ed avendo uno dei primi tre selezionati rinunciato all’assunzione, gli veniva comunicato che sarebbe stato assunto, previa sottoposizione alla visita del medico aziendale. Il **Parte\_** pertanto, in vista della prossima assunzione, si dimetteva dalla **Parte\_2** presso la quale lavorava come apprendista stampatore di materie plastiche. Tuttavia, a seguito della visita effettuata dal medico aziendale dr. **Persona\_2**, gli perveniva in data **Data\_9** una lettera raccomandata, con allegato il “certificato di idoneità alla mansione specifica”, dal quale risultava che egli era stato dichiarato “idoneo con prescrizioni”, che consistevano nell’obbligo di otoprotettori, se esposto oltre gli 80 DBA, e nel divieto di esporsi oltre i 90 DBA. Pertanto, la **Controparte\_** gli comunicava di aver tratto motivo da tale certificazione per non procedere alla sua assunzione, richiamando la clausola dell’art. 9 dell’avviso di selezione del **Data\_5**, in cui era scritto che:

*“In caso di inidoneità o di idoneità con prescrizioni il candidato sarà escluso dalla graduatoria. Saranno assunti in servizio solo i candidati che, in base al giudizio medico discrezionale del medico competente designato dalla **Controparte\_1** risulteranno idonei alle mansioni previste per il posto da ricoprire. In caso di giudizio da parte del medico competente di parziale idoneità o non idoneità alla mansione per il posto da ricoprire, sarà chiamato il concorrente collocato in graduatoria al posto immediatamente successivo”.*

4. Ciò posto, il *Parte\_* proponeva ricorso giudiziale assumendo la nullità della clausola suddetta in quanto discriminatoria ai sensi del d.lgs. *Data\_10*, n. 216, con cui è stata data attuazione alla Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea *Data\_11*, n. 78, e chiedendo quindi che venisse ordinato alla *Controparte\_* di procedere alla sua assunzione tenuto conto del fatto che le due precauzioni indicate dal medico aziendale non implicavano alcuna sostanziale limitazione allo svolgimento delle mansioni di elettricista.

La *Controparte\_* costituendosi in giudizio, oltre a sollevare l'eccezione d'inammissibilità del rito prescelto e quella di decadenza, con riferimento alla mancata impugnazione della clausola dell'avviso di selezione ed al giudizio del medico aziendale, assumeva la piena legittimità della stessa clausola, in considerazione della professionalità trasversale della figura del manutentore elettrico, utilizzabile in differenti settori aziendali (per esempio, servizio idrico, gas, igiene urbana) e, quindi, in contesti produttivi ove sono presenti livelli di rumore superiori ai 90 DBA e che possono raggiungere i 100 DBA, come risultante dai documenti aziendali di valutazione dei livelli di esposizione al rumore.

5. Secondo il Tribunale, l'autonomia del datore di lavoro nella predeterminazione dei criteri di selezione dei candidati non poteva essere esercitata in contrasto con i principi fondamentali dell'ordinamento.

Pertanto, equiparare la inidoneità alla mansione, o anche l'idoneità parziale, alla idoneità con la sola prescrizione, limitata e facilmente attuabile, realizza una discriminazione nei confronti del soggetto risultato idoneo alla mansione per quel preciso posto da ricoprire, con una prescrizione di livello minimo e non incidente sull'attività da espletare. Di qui la nullità della clausola con il conseguente ordine alla società resistente di non darvi applicazione e la condanna della stessa società al pagamento delle retribuzioni fino alla data dell'effettiva assunzione.

6. Attraverso il gravame l'appellante si duole:

- a. della mancata declaratoria di inammissibilità o di improponibilità della domanda proposta con il rito di cui all'art. 702 c.p.c., anziché ai sensi dell'art. 414 e seguenti c.p.c., non ricorrendo nel caso di specie - ossia di clausole di avvisi di ricerca che prevedano per tutti i candidati partecipanti alla selezione, quale condizione per l'assunzione, il giudizio di piena idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni – alcuna delle ipotesi contemplate dall'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2011 (discriminazioni per motivi etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica, religiosi, sessuali, di età o di disabilità);
- b. del mancato accoglimento dell'eccezione di decadenza derivante dalla mancata impugnazione della clausola dell'avviso, motivato dall'erroneo presupposto secondo il quale la *Controparte\_4* non sarebbe una pubblica amministrazione, trattandosi di un assunto contrario rispetto ad una precedente statuizione dello stesso Tribunale di Spoleto secondo la quale la *Controparte\_4* è un'azienda di servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica;
- c. dell'erroneità della decisione laddove ha ravvisato il carattere discriminatorio della clausola dell'avviso di ricerca che ha previsto l'esclusione dall'assunzione nei casi di inidoneità alla mansione al pari di quelli di inidoneità parziale ovvero di idoneità con prescrizioni, trattandosi di un criterio improntato ai principi di assoluta trasparenza e correttezza, e rientrando nella totale insindacabilità del datore di lavoro prevedere le condizioni di assunzione, non appartenendo il lavoratore ad alcuna categoria protetta; peraltro la legittimità di tale clausola era comprovata dalla tipologia specifica delle mansioni e delle attività connesse al profilo di “manutentore/gestore di impianti elettrici e elettronici” implicante una professionalità “trasversale”, potendo la stessa essere impiegata in vari settori del servizio e in contesti produttivi in cui sono presenti livelli di rumore superiori ai 90 DBA e che possono raggiungere e superare i 100 DBA, come emergente dai documenti aziendali;

- d. dell'erroneità della decisione in relazione alla pronuncia costitutiva del rapporto di lavoro alla luce delle previsioni di cui all'art. 9, commi 12, 13, 14 dell'avviso di selezione, non contenente peraltro tutti gli elementi del contratto di lavoro e in particolare l'importo della retribuzione, e tenuto conto dell'assenza di un'offerta al pubblico ex art. 1336 c.c. nei casi in cui, come quello in esame, il datore di lavoro abbia affidato la procedura di selezione a un soggetto terzo; pertanto, l'appellato avrebbe potuto chiedere solo il risarcimento del danno (in relazione alla quale era stata omessa qualsiasi allegazione) e non il pagamento delle retribuzioni a fronte di un'attività lavorativa pacificamente non prestata;
- e. dell'omessa considerazione dell'*aliunde perceptum e percipiendum* per tutte le retribuzioni e i compensi che l'appellato dovesse risultare di aver percepito dal **Data\_12** .

**7.** L'appello è infondato.

**7.1.** In ordine all'eccezione riguardante il rito sommario prescelto se ne ribadisce l'infondatezza essendo quest'ultimo previsto per le controversie in materia di discriminazione dall'art. 28 del d.lgs. **Data\_13** , n. 150.

Né vi sono dubbi che il motivo di discriminazione addotto rientri tra i casi contemplati dal d.lgs. **Data\_10** , n. 216, prevedendo l'art. 2, comma 1° (rubricato "nozione di discriminazione"):

*"Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale [...]"*

Trattasi quindi di una discriminazione attuata a causa di "handicap", secondo la nozione in senso ampio del termine, sostanzialmente equivalente a qualsiasi svantaggio derivante da una minorazione fisica, anche lieve, quale quella di carattere acustico riguardante la fattispecie per cui è causa.

**7.2.** Del pari è infondata l'eccezione di decadenza, riproposta con il gravame in relazione alla mancata impugnazione preventiva della clausola di cui all'art. 9 dell'avviso di selezione, in cui si

prevedeva che anche in caso di idoneità con prescrizioni il candidato sarebbe stato escluso dalla graduatoria.

Ed infatti, a prescindere dalla natura pubblica o privata della *Controparte* è evidente che il *Parte* non sapeva come sarebbe stato valutato dal medico aziendale e, quindi, una preventiva impugnazione della clausola sarebbe stata del tutto inammissibile, essendo sorto l'interesse all'impugnazione solo all'esito della visita medica.

**7.3.** Nel merito, vanno disattese le doglianze dell'appellante avverso la statuizione che ha ravvisato il carattere discriminatorio della clausola dell'avviso di ricerca che ha previsto l'esclusione dall'assunzione dei casi di inidoneità alla mansione al pari di quelli di inidoneità parziale ovvero di idoneità con prescrizioni.

Ed infatti, secondo l'art. 2, lett. b) del d.lgs. *Data\_10*, n. 216, si ha una discriminazione indiretta:

*"[...] quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".*

Inoltre, secondo l'art. 3, comma 3° del d.lgs. *Data\_10*, n. 216 (come modificato dall'art. 8-septies, del D.L. *Data\_14*, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione):

*"Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'art. 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene esercitata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima".*

Infine, il principio di parità di trattamento, senza distinzione per le menzionate cause (tra le quali l'handicap), si applica, secondo l'art. 3 comma 1° del d.lgs. *Data\_10*, n. 216, a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato e specificamente anche alla seguente area:

*“a) accesso all’occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione”.*

Sotto il profilo probatorio, stabilisce l'art. 4, comma 4° del d.lgs. *Data\_10*, n. 216 (come sostituito dall'art. 8-septies, del D.L. *Data\_14*, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione):

*“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell’esistenza di atti, patti, o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l’onere di provare l’insussistenza della discriminazione”.*

Ciò posto, l'equiparazione tra l'inidoneità e l'idoneità con prescrizioni (o parziale) nella procedura di assunzione del personale del profilo professionale di manutentore elettrico realizza effettivamente (come ritenuto dal primo giudice) una discriminazione indiretta, siccome non giustificata oggettivamente, né comprovata nella sua pertinenza e proporzionalità alle mansioni proprie del suddetto profilo. Ed infatti, a fronte degli elementi presuntivi della discriminazione provenienti dalla formulazione della clausola, apparentemente neutra ma incidente sui soggetti portatori di disabilità facilmente superabili con l'uso di particolari dispositivi (nel caso di specie di protezione dell'udito) o, comunque, rilevanti solo in particolari situazioni ambientali (nel caso di specie per l'esposizione a un rumore superiore ai 90 decibel), il datore di lavoro avrebbe dovuto fornire la prova dell'insussistenza della discriminazione, dimostrando che le differenze di trattamento sulle condizioni di accesso al lavoro connesse alle caratteristiche della minorazione fisica fossero giustificate dalla natura dell'attività lavorativa o dal contesto in cui essa veniva esercitata, costituendo tali caratteristiche un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza.

Orbene, tale prova non è stata fornita posto che dalla documentazione prodotta dalla stessa *CP\_4* [...] attestante i livelli di esposizione al rumore e alle vibrazioni degli addetti, è emerso che, su un elenco di 56 lavorazioni solo 5, e quindi meno del 10 %, si riferiscono ad attività che producono un rumore superiore ai 90 DBA, mentre per le altre i valori sono inferiori, in buona parte anche al valore di 80 DBA.

Pertanto, tenuto conto del fatto che la valutazione di compatibilità va fatta nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza, è evidente che il datore di lavoro non ha superato, con riferimento al caso di specie, la presunzione di discriminazione derivante dalla diversità di trattamento prevista nella clausola del bando di selezione per i soggetti portatori di disabilità comportanti una idoneità con prescrizioni, posto che il lavoratore è risultato idoneo a svolgere la quasi totalità delle attività connesse alle mansioni proprie del profilo professionale, al limite con l'ausilio di dispositivi di sicurezza dell'udito, e non risultando, per le poche attività caratterizzate da un livello di rumore superiore ai 90 DBA, la loro stretta pertinenza con le mansioni del manutentore elettrico.

In definitiva, la *Controparte\_* non ha provato, come avrebbe dovuto secondo l'onere probatorio posto a suo carico, la ragionevolezza della clausola dell'avviso di selezione equiparante l'inidoneità all'idoneità con prescrizioni, con riferimento alle limitazioni accertate dal medico aziendale ed alle mansioni oggetto del profilo professionale del posto messo a concorso.

Ne consegue che correttamente il giudice di primo grado ha dichiarato la nullità della clausola disapplicandola in quanto discriminatoria.

**7.4.** Vanno poi disattese le censure formulate dall'appellante avverso la pronuncia costitutiva del rapporto e di condanna della *Controparte\_4* al pagamento delle retribuzioni fino all'effettiva assunzione.

Ed infatti, l'art. 28, comma 5°, del d.lgs. *Data\_13*, n. 150, prevede, con una disposizione avente un amplissimo spettro di applicazione, che:

*“Con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti”.*

Orbene, trattandosi di rimuovere una discriminazione in tema di criteri di selezione e condizioni di assunzione al lavoro, una volta dichiarata la nullità della clausola discriminatoria, la cui applicazione costituiva la sola ragione ostativa all'assunzione, l'unico provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti dell'atto discriminatorio pregiudizievole è rappresentato dall'ordine di assunzione accompagnato dalla condanna del datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni a decorrere dalla data dell'illegittima esclusione del lavoratore dalla graduatoria (vedi, per un caso analogo di condanna all'assunzione di una lavoratrice discriminata per inidoneità fisica dovuta ad un deficit staturale, Cass. sez. L., sentenza n. 3196, depositata il *Data\_15*).

Né appaiono ostative a tale pronuncia le ragioni indicate nel gravame, posto che nell'incipit dello stesso avviso di ricerca viene espressamente affermato che gli addetti da assumere a tempo indeterminato, vanno inquadrati al “III° livello del CCNL Unico Gas-Acqua”. Inoltre, l'art. 9, comma 12, dell'avviso di selezione ribadisce che il rapporto di lavoro è regolamentato dalla disciplina normativa e contrattuale vigente al momento della sottoscrizione del contratto.

Ne consegue che la retribuzione costituisce un elemento già predefinito dalla stessa V.U.S. S.p.A., non bisognevole di ulteriori allegazioni o specificazioni, sulla base delle previsioni del CCNL Unico Gas-Acqua vigente al momento della stipula del contratto con riferimento al personale di III° livello.

Da ultimo deve escludersi che possa ritenersi ostativo alla pronuncia oggetto dell'odierna impugnazione il divieto di assunzione a tempo indeterminato in assenza di procedura concorsuale nelle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 36, comma 5°, del d.lgs. n. 165 del 2001, risultando nella fattispecie correttamente esperito una pubblica selezione di cui l'odierno appellato ha chiesto che venga rispettato l'esito, previa disapplicazione di una clausola illegittima perché discriminatoria.

**7.5.** Infine, del tutto infondata risulta l'eccezione di *aliunde perceptum o percipiendum*, risultando dal certificato C/2 del *Organizzazione\_2* aggiornato al *Data\_16*, lo stato di disoccupazione dell'appellato, né potendo ritenersi, tenuto conto del breve lasso temporale intercorso nelle more del giudizio (circa 10 mesi) e della notoria difficoltà nella ricerca di un posto di lavoro, peraltro aumentata negli ultimi anni a seguito dell'epidemia da COVID-19, che il *Parte\_* sia stato negligente nella ricerca di una nuova attività lavorativa.

Ne consegue che il datore di lavoro non ha fornito la prova in ordine alle circostanze di cui sopra, incombente su di esso secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte sintetizzabile nella seguente massima (Cass. sez. L. sentenza n. 17683 del *Data\_17*):

*"In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che affermi la detraibilità dall'indennità risarcitoria prevista dal nuovo testo dell'art. 18, comma 4, st. lav., a titolo di aliunde percipiendum, di quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione, ha l'onere di allegare le circostanze specifiche riguardanti la situazione del mercato del lavoro in relazione alla professionalità del danneggiato, da cui desumere, anche con ragionamento presuntivo, l'utilizzabilità di tale professionalità per il conseguimento di nuovi guadagni e la riduzione del danno".*

**8.** L'appello incidentale è fondato.

Ed infatti, l'ammontare del compenso professionale liquidato risulta inferiore ai parametri tariffari previsti, da ultimo, dal D.M. *Data\_18*, n. 147.

Dovendo infatti farsi riferimento ai parametri previsti per i “giudizi sommari di cognizione innanzi al Tribunale”, tenuto conto dello scaglione delle cause di valore indeterminabile (da € 26.000,00 a € 52.000,00), l'importo dei valori medi dà una risultante di € 5.810,00 (€ 1.701,00 per la fase di studio, € 1.204,00 per la fase introduttiva, € 2.905,00 per la fase decisionale), che è riducibile al massimo del 50 % ad € 2.905,00. Pertanto, si ritiene congruo liquidare la somma di € 3.000,00, prossima ai valori minimi, tenuto conto soprattutto del contenuto impegno professionale dovuto alla speditezza del giudizio durato appena quattro mesi.

**9.** La sentenza di primo grado va pertanto parzialmente riformata in relazione alla statuizione con cui è stato quantificato il compenso professionale in favore della parte ricorrente, con conferma delle restanti statuizioni.

L'appellante principale, totalmente soccombente, va condannata alla refusione in favore dell'altra parte anche delle spese del presente grado di giudizio, liquidate nella misura indicata in dispositivo, sempre in base ai parametri indicati nel D.M. *Data\_18*, n. 147.

Tenuto conto del rigetto del ricorso, va dato atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello versato per il deposito del ricorso.

**P. Q. M.**

### **LA CORTE D'APPELLO**

In parziale riforma dell'impugnata sentenza e in accoglimento dell'appello incidentale, quantifica le spese liquidate in favore della parte ricorrente nella somma di € 3.000,00.

Respinge l'appello principale e, per l'effetto, conferma nel resto l'impugnata sentenza.

Condanna la *Controparte\_5* alla refusione, in favore di *Parte\_1*, delle spese del secondo grado di giudizio, che liquida in € 3.600,00 per compenso professionale, oltre a IVA e contributo ex art. 11 della legge n. 576/1980, ed al rimborso delle spese generali, pari al 15% del compenso liquidato.

Così deciso in Perugia l' *Data\_4*.

***IL CONSIGLIERE EST.***

***(dott. Pierluigi Panariello)***

*firma digitale*

***IL PRESIDENTE***

***(dott.ssa Alessandra Angeleri)***

*firma digitale*