

L'ELABORAZIONE GIURISPRUDENZIALE IN MATERIA DI “INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE” EX ARTICOLO 3, COMMA 2, DECRETO LEGISLATIVO N. 23/2015

Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.2, 2017, pag. 545

Fabrizia Santini

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - in genere

Sommario: 1. Le ipotesi all'attenzione dei giudici di merito. – 2. Il recesso per mancato superamento del periodo di prova in caso di nullità della clausola. – 2.1.Segue: e per malattia prolungata nei limiti del periodo di comporto. – 3. Due casi di licenziamento ingiustificato ed un'unica sanzione: la tutela reintegratoria debole.

1. I giudici di merito, con le sentenze riportate in epigrafe, concludono in maniera uniforme per l'ingiustificatezza del licenziamento irrogato nei confronti dei lavoratori ricorrenti e la conseguente applicabilità, *ratione temporis*, della sanzione di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015.

Gli interventi giurisprudenziali si segnalano per intervenire nell'ambito di quell'operazione complessa che consta nella delimitazione della “geografia” delle ipotesi riconducibili alla categoria della “insussistenza del fatto materiale”, di cui alla disposizione menzionata; categoria in cui devono essere inclusi, secondo le sentenze annotate, sia l'ipotesi del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova in caso di nullità della relativa clausola, sia il licenziamento per malattia prolungata entro i limiti del periodo di comporto. Le sentenze Trib. Torino 16 settembre 2016 e Trib. Milano 3 novembre 2016, constatata la nullità della clausola di prova, per sottoscrizione tardiva nel primo caso e falsa sottoscrizione del lavoratore nel secondo, ravvisano nel recesso datoriale un licenziamento *ad nutum* al di fuori delle ipotesi consentite, “ontologicamente” mancante di ragione giustificatrice (così Trib. Torino 16 settembre 2016, cit.). Escluso che ciò possa determinare la nullità del licenziamento, «tenuto in ogni caso conto che, ai sensi dell'art. 18, I comma stat. lav., il licenziamento è nullo se contrario ad una ipotesi di nullità espressamente prevista dalla legge o se determinata da motivo illecito determinante» (così Trib. Milano 3 novembre 2016), i giudici concordano per la riconducibilità della fattispecie *de qua* ad una ipotesi di recesso ingiustificato per “insussistenza del fatto materiale” contestato.

Anche il licenziamento oggetto della sentenza del Trib. Milano 5 ottobre 2016 viene ricondotto dal giudicante nell'alveo delle ipotesi caratterizzate dalla insussistenza del fatto materiale di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015. Il licenziamento giustificato da una lunga assenza per malattia viene ritenuto invalido in quanto non è stato superato il periodo di comporto e non avendo «il datore di lavoro [allegato e dimostrato] che l'eccessiva morbilità del lavoratore abbia prodotto grave inadempimento, per scarso rendimento e correlata disfunzione organizzativa» (Trib. Milano 19 gennaio 2015, n. 1341) sanzionato con la tutela reintegratoria debole.

Conclusioni, queste, a parere di chi scrive, come si dimostrerà nel prosieguo della trattazione, discutibili, a fronte anche della sostenibilità di opzioni interpretative diverse ed alternative, cui si cercherà di dare rilievo compatibilmente con i limiti imposti a questo contributo.

2. La giurisprudenza, come confermano le sentenze in oggetto, viene chiamata con frequenza a pronunciarsi sulla portata del disposto del primo comma dell'art. 2096 c.c., secondo cui «l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto».

Secondo orientamento consolidato «la forma scritta necessaria, a norma dell'art. 2096 cod. civ., per il patto di assunzione in prova è richiesta *ad substantiam*, e tale essenziale requisito di forma, la cui mancanza comporta la nullità assoluta del patto di prova, deve sussistere sin dall'inizio del rapporto, senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie, potendosi ammettere solo la non contestualità della sottoscrizione di entrambe le parti prima della esecuzione del contratto, ma non

anche la successiva documentazione della clausola verbalmente pattuita mediante la sottoscrizione, originariamente mancante di una delle parti» (Cass. 22 ottobre 2010, n. 21758; Cass. 26 luglio 2002, 11122; Cass. 14 aprile 2001, n. 5591; Cass. 26 maggio 1995, n. 5811; Cass. 24 gennaio 1994, n. 681; Cass. 19 novembre 1993, n. 11427; Trib. Milano 31 gennaio 1997; Pret. Milano 21 gennaio 1994).

La volontà di tutelare il lavoratore nei confronti di una clausola che ne accentua la posizione di debolezza diviene oltremodo evidente nel momento in cui i giudici richiedono che il patto di prova deve non solo risultare da atto scritto ma contenere «anche la specifica indicazione della mansione da espletarsi, la cui mancanza costituisce motivo di nullità del patto» (Cass. 10 ottobre 2006, n. 21698; Cass. 12 gennaio 2005, n. 427; Cass. n. 5591/2001, cit., Cass. 24 dicembre 1999, n. 14538; Trib. Roma 18 febbraio 2005; Trib. Busto Arsizio 22 gennaio 2002).

Il fatto che per quanto concerne le mansioni nulla sia previsto dalla legge (Trib. Milano 31 gennaio 1997, cit.), non manca di sollevare decisioni di segno diverso, che spaziano dall'orientamento più rigoroso appena illustrato ad uno meno formalistico (Trib. Milano 31 gennaio 1997, cit.; Trib. Trieste 11 giugno 1998; Pret. Milano 20 ottobre 1986) secondo cui il patto di prova può ritenersi valido «anche se le singole mansioni vengono determinate attraverso altre modalità come per esempio sulla base di un accordo orale, sulla preventiva conoscenza o sul precedente svolgimento delle stesse da parte del datore di lavoro o attraverso il riferimento al contratto collettivo», fino ad arrivare alla affermazione secondo cui «la forma scritta *ad substantiam* vale solo per la prova in sé e la sua durata» (Cass. 7 marzo 2000, n. 2579; Trib. Roma 10 aprile 2003; Trib. Treviso 16 ottobre 1992).

Nei casi di specie, i lavoratori ricorrenti lamentano la nullità del patto di prova per sottoscrizione tardiva rispetto all'inizio della prestazione nel primo caso (su cui cfr. Cass. 3 gennaio 1995, n. 25; Trib. Milano 25 giugno 2005; Trib. Milano 31 maggio 2005) e apposizione al contratto senza consenso (con falsificazione della firma del prestatore) nel secondo.

La violazione dei requisiti per la stipulazione del patto di prova comporta la nullità come si è detto del patto stesso e, trattandosi di una clausola “*vitiatur sed non vitiat*”, la immediata ed automatica conversione (in senso a-tecnico) dell'assunzione in prova in assunzione definitiva (in questo senso, Cass. n. 21698/2006, cit.; Cass. n. 427/2005, cit.; Cass. n. 5591/2001, cit.; Cass. n. 14538/1999, cit.; Cass. n. 681/1994, cit.; Cass. n. 11427/1993, cit.; Trib. Milano 12 luglio 2008; Trib. Milano 31 maggio 2005, cit.; Trib. Roma 18 febbraio 2005, cit.; Pret. Milano 21 gennaio 1994, cit.).

Questa non determina purtroppo, in modo automatico, la vanificazione degli effetti del recesso, la ricostituzione del rapporto, il risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dalla data della risoluzione sino a quella della riammissione in servizio, la tutela “di diritto comune” in altre parole, come prefigurato da qualche giudice di merito (cfr. App. Messina 16 luglio 2013, cassata da Cass. 12 settembre 2016, n. 17921). Le pronunce in commento si inseriscono sulla scia del diverso orientamento secondo cui «il licenziamento intimato sull'erroneo presupposto della validità del patto di prova, in realtà affetto da nullità, riferendosi ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è sottratto alla applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti» (così Cass. n. 17921/2016, cit.).

Precisa infatti Trib. Milano 3 novembre 2016, cit., che «la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro non comporta, in assenza di conforme previsione normativa, la nullità del licenziamento fondato sul mancato superamento del periodo di prova ma la sua ingiustificatezza, ex art. 1 e ss. l. n. 604/1966, in quanto fondato appunto su una ragione insussistente (esistenza di un patto di prova non superato dalla lavoratrice)», «risultando di conseguenza applicabile il regime di tutela (reale od obbligatorio) correlato ai requisiti dimensionali dell'azienda» (secondo quanto già ritenuto da Cass. n. 17921/2016, cit.).

Il più recente intervento giudiziario porta a compimento il percorso argomentativo avviato da una

precedente pronuncia sempre del Tribunale milanese secondo cui «l'accertata nullità del patto di prova determina l'inesistenza del motivo addotto e conseguentemente il diritto del lavoratore alla reintegrazione» (Trib. Milano 24 maggio 2013), trattandosi di una ipotesi di «illegittimità del licenziamento» (Trib. Milano 25 giugno 2005, cit., ma anche Cass. n. 427/2005, cit.).

Oltre ad escludere l'applicabilità della tutela di diritto comune, il giudice milanese della pronuncia in commento si affretta ad escludere la nullità del licenziamento, ritenendo in ogni caso che «ai sensi dell'art. 18, 1° comma stat. lav., il licenziamento è nullo se contrario a una ipotesi di nullità espressamente prevista dalla legge o determinato da motivo illecito determinante».

La giurisprudenza ha invero in passato più volte concluso per la nullità del licenziamento laddove l'apposizione del patto risultasse «estraneo alla funzione del suddetto» (Trib. Piacenza 11 maggio 2005; App. Torino 18 novembre 2002). La reiterazione del patto di prova ad esempio è stata considerata una di queste ipotesi, in quanto manifestazione della volontà del datore di lavoro di eludere la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, il “motivo illecito” del recesso («Nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza» (Cass. 17 luglio 2015, n. 15059; Cass. 22 giugno 2012, n. 10440) con la conseguenza che deve ravvisarsene la nullità in primo luogo «ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni e per un congruo lasso di tempo» (Cass. n. 15059/2015, cit.; Cass. 25 marzo 2015, n. 6001; Cass. 5 marzo 2015, n. 4466; Cass. n. 10440/2012, cit.; Trib. Venezia 9 febbraio 2010). Con il che deve ritenersi legittimata la ripetizione del patto di prova qualora «l'obiettivo di valutare la convenienza del rapporto risulti per qualche motivo (parziale difformità delle mansioni, diversità del contesto, lasso di tempo intercorso etc.) e il patto possa pertanto dirsi ancora funzionale al suo scopo naturale» (Trib. Treviso 17 novembre 2004), «permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute» (Cass. n. 10440, 2012, cit.)). Resta in questi casi l'onere in capo al lavoratore di provare «secondo la regola generale dell'art. 2697 c.c., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivi illeciti e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova» (Cass. 14 ottobre 2009, n. 21784; Cass. 4 agosto 1998, n. 7644).

2.1. Il giudice di Milano con la terza sentenza in epigrafe viene chiamato a pronunciarsi sulla legittimità di un licenziamento per giusta causa determinato da malattia prolungata la cui durata resta contenuta però entro i limiti del periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

Il giudice muove distinguendo come la protrazione dello stato di malattia possa assurgere a «giustificato motivo oggettivo di licenziamento al superamento del periodo di comporto» e di «giusta causa, antecedente all'elasso del termine di comporto, nelle sole circostanze in cui il datore di lavoro allegghi e dimostri che l'eccessiva morbilità del lavoratore abbia prodotto grave inadempimento, per scarso rendimento e correlata disfunzione organizzativa» (Trib. Milano 5 ottobre 2016, cit.).

Confermando, da un lato, il più recente orientamento (cfr. Cass. 4 settembre 2014, n. 18678) secondo cui il licenziamento per eccessiva morbilità è assimilabile «ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo» (a distanza di oltre trent'anni dalle tre sentenze delle Sezioni Unite di Cass. n. 2072, n. 2073, n. 2074 del 1980, che avevano al contrario ricompreso l'eccessiva morbilità nell'ambito della speciale e prevalente regolamentazione codicistica della malattia, *ex art. 2110 c.c.*), il giudice *a quo* riconduce, dall'altro, il licenziamento per malattia antecedente all'esaurimento del termine di comporto alla giusta causa, mutuando le conclusioni di precedenti pronunce di merito (un orientamento giurisprudenziale invero «pressoché insignificante ed influente» secondo la dottrina, mai approdato in sede di legittimità, Trib. Milano n. 1341/2015, cit.; Pret. Nola-Pomigliano d'Arco 5 marzo 1997). In quest'ottica, richiama la nozione di scarso

rendimento, sotto forma di mancato raggiungimento di determinati risultati produttivi (causato dalle ripetute assenze) da ritenersi sussistente «qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente – ed a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento».

Nell'argomentare del Tribunale vengono fatte coincidere la nozione di scarso rendimento e la prolungata infermità, due concetti da ritenere, per orientamento maggioritario, invero nettamente separati (cfr. Cass. 15 aprile 1997, n. 3210). Nel caso delle assenze per malattia, non si potrebbe ravvisare non soltanto il fatto oggettivo di una prestazione inferiore alla media esigibile ma anche una negligenza soggettivamente rimproverabile (tra le prime Cass. 23 aprile 1983, n. 2797; Pret. Torino 27 gennaio 1989), ferma restando l'autenticità delle assenze.

Secondo orientamento costante della giurisprudenza di legittimità «la fattispecie del recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (c.d. eccessiva morbilità) è soggetta alle regole dell'art. 2110, che prevalgono per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali» (Cass. 31 gennaio 2012, n. 1404; Cass. 28 gennaio 2010, n. 1861; Cass. 24 giugno 2005, n. 13624; Cass. 22 luglio 2005, n. 15508), con la conseguenza che «il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del limite di tollerabilità». La norma suddetta, precisano per di più i giudici, «comprende ed esaurisce [...] tutte le ipotesi di malattia senza che rimangano casi residuali o vuoti normativi» (Cass. 20 novembre 1985, n. 5741).

La disciplina derogatoria e speciale si risolve nel fatto che il datore di lavoro, pur non potendo ricevere la prestazione lavorativa e pur se non abbia più interesse a riceverla tardivamente o parzialmente, o se ricorrano le condizioni per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non solo è tenuto ugualmente ad effettuare la propria prestazione, ma non può sciogliersi dal vincolo se non dopo il superamento del periodo di comporta, viste le certificazioni del medico curante. Si vorrebbe così garantire il contemperamento degli interessi confliggenti del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione, riversando sulla figura del datore, in parte ed entro un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente (Cass. n. 13624/2005, cit.; Cass. n. 15508/2005, cit.).

Nella pronuncia in commento è il mancato assolvimento dell'onere della prova circa la sussistenza di un grave inadempimento atto a ledere il vincolo fiduciario per mancata costituzione della parte datoriale ad indurre il giudice ad annullare il licenziamento ravvisando gli estremi della «manifesta insussistenza della giusta causa addotta».

Secondo la giurisprudenza, il giudice che annulli il licenziamento del lavoratore «illegittimo perché intimato prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, deve, non diversamente che negli altri casi di licenziamento per superamento del periodo di comporta per malattia» (Cass. 2 luglio 2009, n. 15501; Trib. Treviso 20 marzo 2009) applicare il regime di tutela correlato ai requisiti dimensionali dell'azienda e, dovremmo oggi precisare, “*ratione temporis*”, alla data di assunzione.

3. Il regime di tutela applicabile nei confronti dei licenziamenti sollevati all'attenzione dei giudici di merito, come anticipato, viene individuato con uniformità di vedute nella tutela reale debole, *ex art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015*, ravvisandosi in tutte e tre le ipotesi l'«insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore».

Ad una analisi puntuale sorgono purtuttavia alcune perplessità in merito alla condivisibilità di tale

conclusione, che resta, nelle pronunce in commento, per lo più non argomentata.

Il d.lgs. n. 23/2015 ha infatti marginalizzato la reintegrazione al licenziamento nullo o verbale, a quello dovuto alla disabilità fisica o psichica del lavoratore ed a quello disciplinare in cui il fatto materiale non sussiste; in tutti gli altri casi, opera ora solo la tutela indennitaria, con un minimo edittale molto basso (4 mensilità), rigidamente vincolato all'anzianità lavorativa.

Un rimedio, quest'ultimo, evidentemente destinato a garantire una consistenza minima all'indennizzo per il recesso in prova con clausola nulla, in cui il lavoratore ha sempre meno di un anno di anzianità.

Le sentenze annotate ritengono però che il licenziamento debba essere sanzionato «con la reintegrazione» ai sensi del comma 2 dell'art. 3, d.lgs. n. 23/2015, «stante l'inesistenza del motivo addotto», richiamando quella giurisprudenza di merito che, in applicazione dell'art. 18, quarto comma, Stat. lav., ha parimenti ritenuto che «i fatti materiali su cui si è basato il recesso non sono neppure stati esplicitati» (così Trib. Torino 16 settembre 2016, cit.).

Le perplessità che suscita la decisione non riguardano solo l'opinabile interpretazione di quella parte dell'art. 3, comma 2, secondo cui l'insussistenza del fatto materiale deve essere «direttamente dimostrata in giudizio». Ancor più rilevante risulta ad avviso di chi scrive l'impossibilità di ravvisare nelle ipotesi in questione un licenziamento disciplinare, condizione necessaria ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria.

La insussistenza del fatto, si è detto, non può essere in alcun modo fatta coincidere con l'assenza di giusta causa o giustificato motivo, pena altrimenti l'azzeramento della riforma. La questione della qualificazione del vizio del licenziamento in prova, ove nulla ne sia la clausola, era evidentemente destinata a riemergere con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 che ha marginalizzato la reintegrazione, recuperata dunque dal giudice di merito con «un'interpretazione estensiva della norma [l'art. 3, comma 2, appunto] [...] imposta in chiave costituzionalmente orientata, [che] consente di ricondurre il licenziamento [in prova illegittimo] ad una fattispecie di licenziamento per motivi soggettivi di cui è ontologica l'insussistenza» (così Trib. Torino 16 settembre 2016, cit.).

Discorso diverso dovrebbe valere per quanto concerne la riconduzione all'art. 3, comma 2, dell'ipotesi del licenziamento irrogato per malattia prolungata. Nel d.lgs. n. 23/2015 il legislatore omette, si è anticipato, ogni riferimento al binomio licenziamento-malattia. La disciplina del licenziamento viene estesa alle «ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68», senza alcun richiamo all'art. 2110 c.c. e alla sua violazione.

Dovremmo dunque concludere nel senso che, in caso di malattia, non può dirsi sussistere alcun inadempimento nella sua materialità atto a giustificare il licenziamento del prestatore dovendo più correttamente parlarsi di impossibilità della prestazione derivante da causa non imputabile; con il che difetta anche il requisito della colpa.

Il licenziamento sollevato all'attenzione del giudice di merito risulta purtuttavia comminato per giusta causa, sebbene manchi la prova, di cui risulta onerato il datore di lavoro, della conseguente disfunzione organizzativa.

Il giudice stabilisce dunque, sulla scorta di quell'orientamento della dottrina secondo cui un licenziamento intimato per fatti privi di rilevanza disciplinare o per fatti commessi senza alcuna colpa deve dirsi del tutto carente di motivazione e, quindi, anche se non nullo, certamente meritevole della sanzione più consistente (M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento provvisorio, dallo schema al decreto)*, Working Paper Csdle “Massimo

D'Antona” – IT, 2015, n. 236, 15 ss.), l'insussistenza del fatto e l'applicazione al caso di specie dell'art. 3, comma 2.

Mutuando le conclusioni cui è giunta parte della dottrina (cfr. il contributo di M. Ferraresi, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dalla legge 604 del 1966 al contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, 2016, 192-200) si potrebbe arrivare ad ipotizzare una interpretazione alternativa di entrambe le ipotesi oggetto di analisi.

È vero che il giudice milanese si affretta ad escludere la riconducibilità del recesso in prova alla categoria dei provvedimenti nulli affermando che «il licenziamento è nullo se contrario ad una ipotesi di nullità espressamente prevista dalla legge o se determinata da motivo illecito determinante» (così Trib. Milano 3 novembre 2016, cit.). Purtroppo una interpretazione lata della categoria *ex art. 2*, comma 1, e costituzionalmente orientata ai sensi dell'art. 3 Cost., dell'avverbio “espressamente”, consentirebbe di ricondurvi tutte le ipotesi di nullità previste “dalla legge”, dovendosi con ciò intendere l'ordinamento nel suo complesso.

In tal senso, il recesso potrà ritenersi nullo, seppure tale conseguenza non sia normativamente prevista, utilizzando la previsione dell'art. 1418. Ai sensi del primo comma della disposizione codicistica, la nullità è determinata dalla violazione di “norme imperative”.

Se imperativo va indubbiamente ritenuto il limite al recesso sancito dall'art. 2110, secondo comma, costituito dal periodo di comporto, la giurisprudenza, come anticipato nei paragrafi precedenti, ha in più occasioni riconosciuto come «motivo unico e determinante» il licenziamento irrogato in caso di nullità della clausola di prova la volontà del datore di lavoro di eludere la disciplina imperativa limitativa dei licenziamenti individuali. Laddove la natura inderogabile di quest'ultima deve ritenersi presupposta, per le caratteristiche della norma del diritto del lavoro, anche se non espressamente qualificata tale.

La conclusione vale qualora si intenda accogliere ovviamente quella interpretazione secondo cui le ipotesi di licenziamento nullo destinato alla reintegrazione non sono solo quelle in cui tale forma di invalidità è esplicitamente prevista dalla disciplina che vieta il recesso (come nel caso dei licenziamenti per causa di matrimonio, gravidanza, puerperio), ma anche quelle nelle quali la nullità sia altrimenti fondata su regole generali dell'ordinamento; si convenga, in altre parole, sulla natura imperativa presupposta delle disposizione giuslavoristiche e sulla equiparabilità, quanto a trattamento, tra nullità testuali (espresse) e virtuali (genericamente riferite a norme imperative).

Utente: SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA SCUOLA
www.iusexplorer.it - 06.03.2018

© Copyright Giuffrè 2018. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156