



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di MANTOVA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Silvia Fraccalvieri, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. 765/2016 promossa da:

██████████ I (C. ██████████), con il patrocinio dell'avv. STRULLATO ARTURO, con elezione di domicilio in VIA MONTANARA E CURTATONE 99 46100 MANTOVA, presso il difensore avv. STRULLATO ARTURO

PARTE RICORRENTE

contro

██████████, con il patrocinio dell'avv. ██████████, elettivamente domiciliata in ██████████ 46100 MANTOVA, presso il difensore avv. ██████████
██████████ S.P.A. (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. ██████████, elettivamente domiciliata in ██████████, presso il difensore avv. ██████████

PARTE RESISTENTE

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 27.12.2016 ██████████ ha esposto:

- a) di avere stipulato, in data ██████████, con ██████████ S.p.A., un contratto di consulenza e collaborazione professionale a tempo determinato, dal ██████████ al ██████████, avente ad oggetto l'attività di consulenza nelle aree dell'amministrazione, finanza e controllo, commerciale, dietro pagamento di un corrispettivo di eur ██████████,
- b) di avere stipulato, in data ██████████, con ██████████ S.p.A., un secondo contratto di consulenza e collaborazione professionale a tempo determinato, con scadenza al ██████████, avente ad oggetto l'attività di consulenza nelle aree dell'amministrazione, finanza e controllo, commerciale, dietro pagamento di un corrispettivo di eur ██████████,
- c) di avere stipulato, in data ██████████, con ██████████ S.p.A., un terzo contratto di consulenza e collaborazione professionale a tempo determinato, con scadenza al ██████████, avente ad oggetto l'attività di consulenza nelle aree dell'amministrazione, finanza e controllo, commerciale, dietro pagamento di un corrispettivo di eur ██████████,

titolo derivante direttamente o indirettamente dall'intercorso rapporto di lavoro, ivi compreso il risarcimento del danno per mobbing eventualmente subito e per atti compiuti dal datore di lavoro o dai suoi preposti".

Ciò posto, si osserva che l'oggetto del negozio transattivo deve essere identificato in relazione all'oggettiva situazione di contrasto che le parti hanno inteso comporre attraverso le reciproche concessioni, dovendosi accertare, sulla base dell'interpretazione del documento negoziale, che la dichiarazione di rinuncia o transazione sia stata rilasciata dal lavoratore con la consapevolezza dei diritti determinati o oggettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi.

Ebbene, dall'esame del doc. n. 6 del fascicolo di parte ricorrente emerge che la transazione e le relative rinunce hanno riguardato il rapporto di lavoro subordinato intercorso tra le parti a decorrere dal 14 gennaio 2013 (come emerge dal punto n. 1 delle premesse dell'atto di transazione), con la conseguenza che non può fondatamente affermarsi che, con il predetto atto, il ricorrente abbia consapevolmente e scientemente rinunciato a far accertare giudizialmente l'anticipata decorrenza del rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale, in data anteriore al 14.01.2013 - ovvero con riferimento ad un periodo in cui le parti avevano stipulato contratti di lavoro autonomo, nemmeno menzionati nel testo della transazione del 27.05.2016 - e ad ottenere la condanna del datore di lavoro al pagamento, a suo favore, delle relative differenze retributive, concernendo le rinunce di cui alla citata transazione esclusivamente le differenze retributive eventualmente maturate dal lavoratore nel periodo 14.01.2013-19.05.2016.

Venendo al merito, devono essere richiamati i principi espressi dalla consolidata giurisprudenza di legittimità in tema di qualificazione del rapporto di lavoro.

In particolare, ai fini della qualificazione del rapporto in termini di autonomia o subordinazione, deve farsi riferimento al suo concreto atteggiarsi e alle sue specifiche modalità di svolgimento.

Pertanto, il richiamo alla iniziale volontà delle parti, cristallizzatasi nella redazione del contratto di lavoro, può valere come elemento di valutazione, ai fini dell'identificazione della natura del rapporto, se ed in quanto le concrete modalità di svolgimento dello stesso lascino margini di ambiguità e/o di incertezza, laddove sussista un labile confine tra le figure contrattuali astrattamente configurabili (v. Cass. sent. del 9 giugno 2000, n. 7931; Cass. sent. del 19 maggio 2001, n. 6868, Cass. sent. del 18 aprile 2007 n. 9264; Cass. sent. del 7 ottobre 2004 n. 20002).

La Suprema Corte ha, infatti, precisato che la formale qualificazione operata dalle parti in sede di conclusione del contratto può rilevare ai fini della qualificazione, ma, in ogni caso, non esime il giudice di merito dal puntuale accertamento del comportamento in concreto tenuto nell'attuazione del rapporto,

atteso che le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, potrebbero avere simulatamente dichiarato di volere un rapporto autonomo, al fine di eludere la più onerosa disciplina legale in materia (finalizzata essenzialmente a proteggere la parte economicamente e contrattualmente più debole); ovvero, pur esprimendo, al momento della conclusione del contratto, una volontà autentica, potrebbero, nel corso del rapporto, avere manifestato, con comportamenti concludenti, una diversa volontà (v. Cass. sent. del 27 agosto 2002, n. 12581; si veda, altresì, Cass. Sez. lav. n. 15922 del 25/6/2013, in materia di contratto di lavoro a progetto, ove la Suprema Corte ha osservato che il "*nomen iuris*" non costituisce un fattore assorbente, essendo, invece, necessaria la disamina del comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto per l'accertamento di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso della sua attuazione, diretta a modificare la stessa natura del rapporto inizialmente prevista).

Vanno segnalate, a questo punto, le peculiarità del caso in esame, rivendicando il ricorrente, oltre alla natura subordinata del rapporto di lavoro, anche il riconoscimento della qualifica dirigenziale.

A tal proposito si osserva che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, l'elemento della subordinazione, inteso quale assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro (c.d. *eterodirezione*), si connota in termini peculiari con riferimento alla categoria dirigenziale, attesi gli ampi margini di autonomia di cui godono tali lavoratori.

In siffatta ipotesi, il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma, essenzialmente, nell'emanazione di indicazioni generali di carattere programmatico, coerenti con la natura ampiamente discrezionale dei poteri riferibili al dirigente.

Ciò che caratterizza la prestazione è, infatti, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurla nell'ambito della subordinazione tecnico-giuridica e di un contesto caratterizzato dalla c.d. *subordinazione attenuata*, tenuto conto dei c.d. *indici sintomatici* di subordinazione, con onere della prova gravante sulla parte che rivendica la natura subordinata del rapporto e l'attribuzione della qualifica dirigenziale.

A questo punto, si osserva che - a fronte della flessibilità dei confini tra lavoro subordinato e autonomo in caso di prestazioni lavorative caratterizzate da un elevato contenuto intellettuale e da ampia autonomia e delle conseguenti difficoltà di qualificazione - la prova della natura subordinata del rapporto dovrà essere offerta dal lavoratore e valutata dal giudice in termini particolarmente rigorosi, tenuto conto delle circostanze del caso concreto, dell'effettiva modalità di esercizio della prestazione e delle condizioni soggettive delle parti.

Ciò posto, si ritiene che, nel caso di specie, all'esito dell'espletata istruttoria orale e documentale, parte ricorrente abbia dato prova della natura subordinata del rapporto di lavoro, con attribuzione, a suo

favore, della qualifica dirigenziale, sin dal 15.11.2010 (ovvero dalla data di stipula del primo contratto di consulenza), attesa la sussistenza dei prescritti indici di subordinazione attenuata, ed, in particolare, dello stabile e costante inserimento del ricorrente nella compagine organizzativa aziendale, connotato da una presenza fissa in azienda, e del suo assoggettamento alle direttive dell'amministratore delegato e direttore generale della società, Alceo Zanotti; risulta, inoltre, provato lo svolgimento, con la medesima decorrenza, di mansioni e funzioni apicali, relative ad una pluralità di servizi, caratterizzate da ampia autonomia e discrezionalità nelle decisioni e dal coordinamento di una pluralità di lavoratori, aventi qualifica di dirigenti o di quadri.

(OMISSIS)

A tal proposito, si osserva, infatti, che secondo un condivisibile e consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, la prescrizione dei crediti del lavoratore decorre, in assenza di un regime di stabilità reale, dalla cessazione del rapporto di lavoro e rimane sospesa in costanza dello stesso, inclusi i crediti di un lavoratore formalmente autonomo, il cui rapporto sia successivamente

riconosciuto come subordinato, nonché quelli derivanti da incarichi dirigenziali (Cass. Sez. L., Ordinanza n. 22172 del 22/09/2017, Rv. 645277 – 01; si veda, altresì, Cass. Sez. L, Sentenza n. 1717 del 23/01/2009, Rv. 607002 – 01, secondo la quale, la prescrizione dei crediti del lavoratore non decorre in costanza di un rapporto di lavoro formalmente autonomo, del quale sia stata successivamente riconosciuta la natura subordinata con garanzia di stabilità reale in relazione alle caratteristiche del datore di lavoro, giacché, in tal caso, il rapporto è, nel suo concreto atteggiarsi, di natura subordinata e, cionondimeno, restando formalmente autonomo, non è immediatamente garantito, non essendo possibile, in caso di recesso datoriale, la diretta applicabilità della disciplina garantista, che potrebbe derivare solo dal futuro (ed eventuale) riconoscimento della natura subordinata del rapporto; ancora, Cass. Sez. L, Sentenza n. 5809 del 10/03/2010, Rv. 612902 – 01, stabilisce che, in tema di decorso del termine prescrizione in costanza di rapporto di lavoro, occorre avere riferimento alla stabilità del rapporto medesimo in relazione non già alla qualifica formalmente riconosciuta al lavoratore, ma in relazione alla qualifica rivendicata in giudizio, dovendo determinarsi il regime di stabilità del rapporto in relazione alla disciplina legale che il lavoratore potrebbe far valere piuttosto che a quella illegittimamente imposta dal datore di lavoro. Ne consegue che, ove il dipendente abbia chiesto il riconoscimento della qualifica di dirigente, incompatibile con la stabilità reale, la prescrizione non decorre, purché si tratti di riconoscimento della dirigenza apicale e non di fonte meramente contrattuale (c.d. "pseudo dirigenza"), per la quale permangono le garanzie di legge contro il licenziamento illegittimo).

Per quanto attiene, invece, all'eccezione relativa all'applicabilità, nella fattispecie, del principio di assorbimento, si osserva che secondo un consolidato e condivisibile orientamento della Suprema Corte di Cassazione, in tema di determinazione del trattamento retributivo spettante al lavoratore subordinato, una volta accertata in giudizio l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato in contrasto con la qualificazione del rapporto come autonoma operata dalle parti, trova applicazione - salvo che per le indennità di fine rapporto che maturano al momento della cessazione del rapporto medesimo - il principio dell'assorbimento, per cui, ove il trattamento economico complessivamente erogato in concreto dal datore di lavoro risulti superiore a quello minimo dipendente dalla qualificazione del rapporto, non debbono essere liquidate mensilità aggiuntive commisurate ai compensi periodicamente corrisposti, dovendosi, peraltro, escludere che il lavoratore sia tenuto, sulla mera richiesta del datore di lavoro, a restituire tale eccedenza, atteso che i contratti collettivi stabiliscono le retribuzioni minime spettanti ai lavoratori di una determinata categoria, senza che ciò impedisca al datore di lavoro di erogare ai propri dipendenti paghe superiori, siano esse semplicemente offerte al lavoratore o determinate da una contrattazione ovvero conseguenti alla diversa e inesatta qualificazione del rapporto

tra le parti, la quale può essere frutto di un errore delle parti ma anche della volontà di usufruire di una normativa specifica ovvero di eluderla. Ne consegue che il datore di lavoro, ove chiedi la restituzione delle somme erogate in eccesso rispetto ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva, ha l'onere di dimostrare che la maggior retribuzione è stata determinata da un errore essenziale avente i requisiti di cui agli artt. 1429 e 1431 cod. civ. (Cass. Sez. L, Sentenza n. 5552 del 09/03/2011, Rv. 616448 - 01; nello stesso senso, Cass. Sez. L, Sentenza n. 18586 del 22/09/2016, Rv. 641186 - 01).

Ciò posto, devono ora essere esaminate le risultanze della disposta CTU contabile, la quale si appalesa immune da vizi logico giuridici e condivisibile nelle sue conclusioni, così da potere essere posta a fondamento della presente decisione (non avendo, oltretutto, il CT di parte resistente formulato osservazioni alla consulenza, ed avendo l'ausiliario compiutamente risposto alle osservazioni formulate dal CT di parte ricorrente).

In ossequio al quesito demandatogli, il CTU ha dapprima quantificato l'ammontare della somma complessivamente erogata da parte resistente a favore del ricorrente sulla scorta dei contratti di collaborazione versati in atti, con riferimento al periodo compreso tra il [REDACTED] ed il [REDACTED] e, successivamente, le somme che un lavoratore subordinato con qualifica dirigenziale avrebbe dovuto percepire nel suddetto periodo sulla base dei minimi tabellari previsti dal CCNL di riferimento per retribuzione, indennità sostitutiva di ferie non godute e TFR.

A tale ultimo proposito, deve ribadirsi il rigetto dell'istanza di integrazione del quesito formulato dal procuratore di parte ricorrente, non potendosi far retroagire, al periodo relativo all'anticipata decorrenza del rapporto di lavoro subordinato, la pattuizione relativa al compenso contenuta nel contratto di lavoro subordinato stipulato dalle parti in data [REDACTED] (pattuizione avente efficacia a decorrere da detta data), dovendosi, al contrario, applicare al periodo [REDACTED] i minimi tabellari previsti dal CCNL di riferimento.

All'esito delle operazioni di calcolo, l'ausiliario ha accertato che, nel periodo di riferimento, il ricorrente ha percepito un compenso lordo di euro [REDACTED] ed un compenso netto di euro [REDACTED], mentre un lavoratore subordinato con qualifica dirigenziale avrebbe dovuto percepire, nello stesso periodo, sulla base dei minimi tabellari, per retribuzione, ferie non godute e TFR, somme complessive lorde per euro [REDACTED] e nette per complessivi euro [REDACTED] con una differenza sull'importo netto, a favore del ricorrente, di euro [REDACTED].

È, inoltre, dovuta, a favore del ricorrente, la somma netta di euro [REDACTED] (come quantificata dal lavoratore nelle note autorizzate), dovuta a titolo di TFR, non operando, a tal proposito, il principio di assorbimento.

Ancora, non si ritengono dovute, a favore del lavoratore, le somme domandate a titolo di contribuzione dovuta al PREVINDAI (fondo pensione per i dirigenti industriali) ed al FASI (fondo di assistenza sanitaria integrativa), trattandosi di forme di previdenza complementare facoltative e non già obbligatorie, come, peraltro, rilevato dallo stesso CTU.

Per quanto riguarda i contributi previdenziali, si osserva che, secondo un consolidato e condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, in materia di contributi di previdenza e assistenza obbligatoria, la prescrizione decorre dal momento in cui il diritto può essere fatto valere dal lavoratore ossia da quando fu, o avrebbe dovuto essergli, corrisposto il compenso, senza che la pendenza di una controversia giudiziaria su uno dei fatti costitutivi del diritto sia idonea ad influire sul decorso della prescrizione, giacché essa non preclude l'esercizio immediato del diritto, ma rappresenta un mero impedimento di fatto. A norma dell'art. 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i termini di prescrizione relativi alle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria, fissati in cinque o dieci anni (a seconda del tempo, anteriore o successivo al 1° gennaio 1996, in cui si è svolto il rapporto assicurativo), alla scadenza dei quali i contributi non possono essere più versati all'ente previdenziale, iniziano a decorrere ex art. 2935 cod. civ. da quando il diritto può essere fatto valere dal lavoratore, ossia da quando fu, o avrebbe dovuto essergli corrisposto il compenso, potendo l'incertezza circa la sussistenza del diritto e, più precisamente, circa la controversia giudiziaria su uno dei fatti costitutivi, rappresentare un mero impedimento di fatto inidoneo ad influire sul decorso della prescrizione, giacché essa non preclude l'esercizio immediato dello stesso diritto (Cass. Sez. L, Sentenza n. 21821 del 20/10/2011, Rv. 619187 - 01).

Ancora, l'art. 3, comma 9 della legge 8 agosto 1995, n. 335, nel disporre che le contribuzioni di previdenza obbligatoria si prescrivono nel termine di cinque anni a decorrere dal primo gennaio 1996, salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti, non richiede che la denuncia sia resa nota al datore di lavoro debitore della contribuzione, avendo il legislatore ritenuto che l'interesse del lavoratore alla contribuzione prevalga sull'affidamento del datore di lavoro debitore nel termine di prescrizione e, in particolare, sul suo interesse alla conoscenza delle cause che prolunghino l'assoggettamento al vincolo obbligatorio, ferma restando, peraltro, la necessità di garantire adeguatamente il diritto di difesa del datore di lavoro stesso. Ne consegue che - ai fini del prodursi dell'effetto di allungamento del termine prescrizione - la presentazione della denuncia da parte del lavoratore deve avvenire, in assenza di espressa indicazione legislativa e in base ad un criterio finalistico nel rispetto del principio di razionalità, prima dell'estinzione del diritto alla contribuzione, ossia anteriormente al decorso di un nuovo termine quinquennale dalla scadenza, coincidente con il termine entro il quale il datore di lavoro

può chiedere l'accertamento negativo del proprio debito contributivo (Cass. Sez. L, Sentenza n. 23237 del 14/10/2013, Rv. 628285 - 01).

Sulla scorta del suindicato orientamento della giurisprudenza di legittimità, è, pertanto, fondata l'eccezione di prescrizione dei contributi previdenziali relativi agli anni [redacted] formulata da parte resistente in memoria di costituzione, avendo il ricorrente domandato il pagamento dei predetti contributi, a favore dell'INPS, soltanto con il ricorso introduttivo della presente causa.

Pertanto, tenuto conto di quanto indicato da INPS nella nota autorizzata da [redacted] parte resistente dovrà essere condannata al pagamento, a favore dell'INPS, per la posizione contributiva del ricorrente, di euro 1 [redacted] a titolo di contributi INPS a carico dell'azienda per l'anno [redacted] e di euro 6 [redacted] a titolo di contributi INPS a carico del lavoratore per l'anno [redacted] nonché di euro [redacted], a titolo di contributi INPS a carico dell'azienda per l'anno [redacted] e di euro [redacted], a titolo di contributi INPS a carico del lavoratore per l'anno [redacted].

A tal fine, si osserva che, in base all'art. 2115 c.c., l'imprenditore è responsabile del versamento dei contributi anche per la parte che è a carico del prestatore di lavoro.

Per quanto attiene, invece, ai contributi prescritti relativi agli anni [redacted] si osserva che, in tema di omissioni contributive, il presupposto dell'azione risarcitoria attribuita al lavoratore dall'art. 2116 c.c. è costituito dall'intervenuta prescrizione del credito contributivo, poiché, una volta che si siano realizzati i requisiti per l'accesso alla prestazione previdenziale, tale situazione determina l'attualizzarsi per il lavoratore del danno patrimoniale risarcibile, consistente nella perdita totale del trattamento pensionistico ovvero nella percezione di un trattamento inferiore a quello altrimenti spettante (Cass. Sez. L-, Sentenza n. 27660 del 30/10/2018, Rv. 651058 - 01).

Ancora, l'omissione della contribuzione produce un duplice pregiudizio patrimoniale a carico del prestatore di lavoro, consistente, da un lato, dalla perdita, totale o parziale, della prestazione previdenziale pensionistica, che si verifica al momento in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile, e, dall'altro, dalla necessità di costituire la provvista necessaria ad ottenere un beneficio economico corrispondente alla pensione, attraverso una previdenza sostitutiva, eventualmente pagando quanto occorre a costituire la rendita di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338. Ne consegue che le situazioni giuridiche soggettive di cui può essere titolare il lavoratore, nei confronti del datore di lavoro, consistono, una volta raggiunta l'età pensionabile, nella perdita totale o parziale della pensione che dà luogo al danno risarcibile ex art. 2116 cod. civ., mentre, prima del raggiungimento dell'età pensionabile e del compimento della prescrizione del diritto ai contributi, nel danno da irregolarità contributiva, a fronte del quale il lavoratore può esperire un'azione di condanna generica al risarcimento del danno ex art. 2116 cod. civ., ovvero di mero accertamento dell'omissione contributiva

quale comportamento potenzialmente dannoso (Cass. Sez. L, Sentenza n. 1179 del 22/01/2015, Rv. 634853 - 01).

Conseguentemente, non avendo il ricorrente ancora raggiunto l'età pensionabile, deve essere rigettata – per come formulata in ricorso - la domanda di condanna di parte resistente al risarcimento dei danni quantificati in misura pari ai contributi prescritti.

SPESE

Considerata la reciproca soccombenza delle parti, le spese processuali si intendono parzialmente compensate tra parte ricorrente e parte resistente nella misura di 1/3, le spese residue sono poste a carico di parte resistente e sono liquidate in dispositivo, tenuto conto del D.M. 37/2018.

Le spese di INPS sono poste a carico di parte resistente e sono liquidate in dispositivo, tenuto conto del D.M. 37/2018.

Le spese di CTU, liquidate come da separato decreto del 17.06.2019 sono poste definitivamente a carico di parte ricorrente nella misura di 1/3 e di parte resistente nella misura 2/3.

P.Q.M.

Il Tribunale di Mantova, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione o deduzione disattesa o assorbita, così dispone:

- accerta l'anticipata decorrenza del rapporto di lavoro subordinato, con qualifica dirigenziale, intercorso tra il ricorrente e la società resistente, a decorrere dal [REDACTED]
- per l'effetto, condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, della somma netta di euro [REDACTED] oltre interessi e rivalutazione, a titolo di differenze retributive tra quanto percepito dal lavoratore sulla scorta dei contratti di lavoro autonomo stipulati *inter partes*, nel periodo 15 [REDACTED] [REDACTED], e quanto avrebbe dovuto percepire un lavoratore subordinato con qualifica dirigenziale, nel medesimo periodo, sulla base dei minimi tabellari applicabili;
- condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, della somma netta di euro [REDACTED] oltre interessi e rivalutazione, a titolo di TFR maturato nel periodo [REDACTED]
- condanna parte resistente al versamento, a favore dell'INPS, sulla posizione contributiva del ricorrente, dei contributi previdenziali relativi agli anni [REDACTED], quantificati in complessivi euro [REDACTED] per l'anno [REDACTED] (di cui euro [REDACTED] a titolo di contributi a carico dell'azienda ed euro [REDACTED] a titolo di contributi a carico del lavoratore), ed in complessivi euro [REDACTED] per l'anno [REDACTED] (di cui euro [REDACTED] a titolo di contributi a carico dell'azienda ed euro [REDACTED] a titolo di contributi a carico del lavoratore);
- per il resto rigetta il ricorso;

- compensa parzialmente le spese processuali tra parte ricorrente e parte resistente nella misura di un terzo e pone le spese residue a carico di parte resistente, che liquida in complessivi euro [REDACTED] per compenso, oltre a [REDACTED] sul compenso per spese generali, oltre ad IVA e CPA, se dovute, come per legge, oltre al contributo unificato;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese processuali a favore di INPS, liquidate in complessivi euro [REDACTED] per compenso, oltre al 15 % sul compenso per spese generali, oltre ad IVA e CPA, se dovute, come per legge;
- pone le spese di CTU, liquidate come da separato decreto del [REDACTED] definitivamente a carico di parte ricorrente nella misura di un terzo e di parte resistente nella misura di 2/3.

Sentenza resa ex art. 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura ed allegazione al verbale.

Mantova, 21 giugno 2019

Il Giudice
dott.ssa Silvia Fraccalvieri