

Penale Sent. Sez. 3 Num. 4564 Anno 2018

Presidente: SAVANI PIERO

Relatore: ACETO ALDO

Data Udienza: 10/10/2017

SENTENZA

sul ricorso proposto da

, nato a

il

avverso la sentenza del 09/09/2016 del Tribunale di Taranto;

visti gli atti, il provvedimento impugnato e il ricorso;

udita la relazione svolta dal consigliere Aldo Aceto;

udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore generale Francesco Salzano, che ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso;

udito il difensore della parte civile, avv. , che ha concluso chiedendo la conferma della sentenza impugnata, come da richieste scritte depositate in udienza;

udito il difensore dell'imputato, avv. , che ha concluso chiedendo l'accoglimento del ricorso.

RITENUTO IN FATTO

1. Il sig. / ricorre per l'annullamento della sentenza del 09/09/2016 del Tribunale di Taranto che lo ha condannato alla pena di 600,00



euro di ammenda per il reato di cui all'art. 171-ter, d.lgs. n. 196 del 2003, per aver installato una microcamera all'interno di un split per aria condizionata, dalla quale derivava la possibilità di controllo a distanza dell'attività della lavoratrice . Il fatto è contestato come accertato in

il

1.1. Con il primo motivo eccepisce, ai sensi dell'art. 606, lett. d), cod. proc. pen., l'omessa assunzione di una prova decisiva richiesta dalla parte (una perizia sul contenuto del video-cd prodotto dal PM) ed ammessa dal Giudice (ancorché con riserva da sciogliere all'esito del dibattimento).

Deduce, al riguardo, che la telecamera fu installata al solo scopo di identificare l'ignoto autore dei furti di documenti denunciati appena sei giorni prima, non di certo per controllare a distanza l'operato della che non era nemmeno una propria dipendente anche se aveva accesso ai locali della società cooperativa di cui egli è legale rappresentante. La perizia avrebbe consentito l'estrapolazione dei dati certi sui reati commessi in danno della cooperativa stessa.

1.2. Con il secondo ed il terzo motivo, deducendo di non essere il datore di lavoro della , eccepisce, ai sensi dell'art. 606, lett. b) ed e), cod. proc. pen., l'erronea applicazione della norma incriminatrice e vizio di omessa, erronea ed illogica motivazione e travisamento del fatto in ordine alla sua qualità di datore di lavoro della (lavoratrice dipendente dalla socia di minoranza della cooperativa).

1.3. Con il quarto motivo eccepisce, ai sensi dell'art. 606, lett. e), cod. proc. pen., la mancanza di motivazione in ordine alla liquidazione del danno e, in particolare, della concessa provvisoria.

CONSIDERATO IN DIRITTO

2. Il ricorso è infondato.

3. Il primo motivo è infondato.

3.1. In termini generali deve essere ribadito che la perizia, per il suo carattere "neutro" sottratto alla disponibilità delle parti e rimesso alla discrezionalità del giudice, non rientra nella categoria della "prova decisiva" ed il relativo provvedimento di diniego non è sanzionabile ai sensi dell'art. 606, comma primo, lett. d), cod. proc. pen. in quanto costituisce il risultato di un giudizio di fatto che, se sorretto da adeguata motivazione, è insindacabile in cassazione (Sez. U, n. 39746 del 23/03/2017, Rv. 270936; Sez. 2, n. 52517 del 03/11/2016, Russo, Rv. 268815; Sez. 6, n. 43526 del 03/10/2012, Rv. 253707; Sez. 4, n. 7444 del 17/01/2013, Rv. 255152; Sez. 4, n. 14130 del 22/01/2007,

Rv. 236191; Sez. 5, n. 12027 del 06/04/1999, Rv. 214873; Sez. 3, n. 13086 del 28/10/1998, Rv. 212187; Sez. 1, n. 9788 del 17/06/1994, Rv. 199279).

3.2. Nel caso di specie, la prova documentale (erroneamente ritenuta decisiva dal ricorrente) è costituita dal CD prodotto dal pubblico ministero, non dalla estrapolazione, mediante perizia, del suo contenuto, non necessaria per la sua diretta visione da parte del giudice e delle parti. Nè l'imputato deduce l'esistenza di problemi tecnici ostativi alla visione del contenuto del CD superabili solo mediante specifico accertamento peritale.

3.3. In ogni caso, come anticipato, la prova richiesta non è decisiva.

3.4. L'art. 4 (impianti audiovisivi), legge n. 300 del 1970 (cd. Statuto dei lavoratori), nella versione vigente all'epoca dei fatti, così recitava: <<1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. 2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. 3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. 4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale>>. Il divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori è stato ribadito dall'art. 114, d.lgs. n. 196 del 2003, e la sua violazione è sanzionata dall'art. 171, stesso decreto, in continuità normativa con quanto prevedeva l'art. 38, legge n. 300 del 1970 (Sez. 3, n. 40199 del 24/09/2009, Masotti, Rv. 244902).

3.5. Attualmente, a seguito delle modifiche introdotte, da ultimo, con d.lgs. n. 185 del 24/09/2016, la norma così recita: <<1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e *per la tutela del*



patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196>>.

3.6. La *"tutela del patrimonio aziendale"*, quale fatto giustificativo della installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, è stata espressamente codificata dall'art. 23, comma 1, d.lgs. n. 151 del 2015 - cd. Jobs act - che ha interamente riscritto l'art. 4, St. Lav.. In precedenza non si era mai dubitato che si ponessero fuori dell'ambito applicativo della norma i cd. *"controlli difensivi"*, volti ad accertare condotte illecite del lavoratore che non si traducano in meri inadempimenti della prestazione lavorativa (Sez. L. n. 10855 del 27/05/2015, Rv. 635531 - 01; Sez. L. n. 2722 del 23/02/2012, Rv. 621115 - 01; Sez. L. n. 4746 del 03/04/2002, Rv. 553469 - 01; nonché, oltre la giurisprudenza citata più avanti, Cass. pen., Sez. 2, n. 2890 del 16/01/2015, Boudhraa, Rv. 262288; Cass. pen., Sez. 5, n. 34842 del 12/07/2011, Volpi, Rv. 250947; Cass. pen. Sez. 5, n. 20722 del 18/03/2010, Baseggio, Rv. 247588). Nell'ambito dei *"controlli difensivi"* rientravano certamente, *nei limiti di cui oltre si dirà*, anche quelli volti a tutelare il patrimonio aziendale da condotte illecite e infedeli di lavoratori dipendenti: chiaro, al riguardo, il principio tralaticciamente affermato dalle sezioni penali di questa Corte con le sentenze appena citate secondo il quale *<<sono utilizzabili nel processo penale, ancorché imputato sia il lavoratore subordinato, i risultati delle videoriprese effettuate con telecamere installate all'interno dei luoghi di lavoro ad opera del datore di lavoro per esercitare un controllo a beneficio del patrimonio aziendale messo a rischio da possibili comportamenti infedeli dei lavoratori, perché le norme dello Statuto dei*



lavoratori poste a presidio della loro riservatezza non fanno divieto dei cosiddetti controlli difensivi del patrimonio aziendale e non giustificano pertanto l'esistenza di un divieto probatorio>>. Anche per tale ragione, questa Corte ha affermato il principio (che deve essere qui ribadito) secondo il quale sussiste continuità di tipo di illecito tra la previgente fattispecie, prevista dagli artt. 4 e 38, comma primo, l. 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori) e 114 e 171 del D.Lgs. n. 196 del 2003, e quella attuale rimodulata dall'art. 23, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (attuativo di una delle deleghe contenute nel cd. Jobs Act), avendo la normativa sopravvenuta mantenuto integra la disciplina sanzionatoria per la quale la violazione dell'art. 4, cit. è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38, cit. (Sez. 3, n. 51897 del 08/09/2016, Bommino, Rv. 268399).

3.7.L'inserimento della tutela del patrimonio aziendale tra le ragioni che legittimano l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori *solo previo accordo sindacale ovvero autorizzazione della competente Direzione territoriale del lavoro*, amplia le garanzie a favore di questi ultimi rendendo penalmente illecita l'installazione non autorizzata di tali impianti. In precedenza, come detto, i cd. "controlli difensivi" giustificavano, nei limiti di cui oltre si dirà, l'installazione non concordata, né autorizzata, di impianti e strumenti di controllo a distanza.

3.8.Orbene, come anticipato, secondo la giurisprudenza civile di questa Corte, non era soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, legge n. 300 del 1970 (cd. Statuto dei lavoratori), l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale *dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori*, atteso che non corrisponde ad alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore, in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con sanzione espulsiva, una tutela maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa (Sez. L, n. 22662 del 08/11/2016, Rv. 641604 - 01; Sez. L, n. 19922 del 05/10/2016, Rv. 641350 - 01, secondo cui l'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per i cd. controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970; ne consegue che se, per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti ed apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi; nello stesso senso Sez. L, n. 16622 del 01/10/2012, Rv. 624112 - 01, nonché Sez. L, n. 4375 del 23/02/2010, Rv. 613412 - 01, secondo cui in tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dall'art. 4, secondo



comma, della legge n. 300 del 1970 - espressamente richiamato anche dall'art. 114 del d.lgs. n. 196 del 2003 e non modificato dall'art. 4 della legge n. 547 del 1993, che ha introdotto il reato di cui all'art. 615-per cod. pen. - per l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione anche ai controlli c.d. difensivi, ovverosia a quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela dei beni estranei al rapporto stesso, dovendo escludersi che l'insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti possa assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore). Più recentemente, Sez. L, n. 10636 del 02/05/2017, Rv. 644091 - 01, ha precisato che la collocazione, da parte dell'azienda, di strumenti di controllo (nella specie, telecamere) all'interno di locali dove si siano verificati dei furti integra un'ipotesi di controllo difensivo a distanza, estraneo all'ambito di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori *qualora attuato con modalità non invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con conseguente legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore di cui si sia, mediante le riprese, accertata la responsabilità dei furti*).

3.9. In conclusione, i cd. "controlli difensivi" legittimavano, nel periodo antecedente alle modifiche introdotte con d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, l'installazione, non concordata con le organizzazioni sindacali, né autorizzata dalla Direzione provinciale del Lavoro, di impianti e apparecchiature di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori solo se il controllo non riguardava l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e *purché fosse attuato con modalità non invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei lavoratori dipendenti*. Tale principio non contrasta con quanto affermato dalle citate sentenze, Sez. 2, n. 2890 del 16/01/2015, Boudhrra, Rv. 262288, Sez. 5, n. 34842 del 12/07/2011, Volpi, Rv. 250947, Sez. 5, n. 20722 del 18/03/2010, Baseggio, Rv. 247588, in nessuna delle quali si era posto il problema della tutela della riservatezza del lavoratore dipendente, posto che i luoghi oggetto di controllo erano costituiti, in quei casi, da esercizi pubblici e non, come nel caso in esame, dall'ufficio nel quale la lavoratrice disimpegnava in piena solitudine la propria attività lavorativa.

3.10. Pur volendo astrattamente ammettere l'esigenza del controllo difensivo dedotto dall'imputato mediante l'allegazione della denuncia di furto di documenti aziendali sensibili necessari all'espletamento delle gare di appalto sporta sei giorni prima, resta il fatto che la telecamera era stata incontestabilmente



collocata nel condizionatore posto all'interno dell'ufficio ove la De Padova lavorava in solitudine, di fronte alla sua scrivania, e che le riprese ne avevano lesa la riservatezza, avendo la donna riferito che in quel periodo, poiché infortunata al ginocchio, molto spesso doveva applicare una pomata abbassandosi i pantaloni.

3.11. Tralasciando, per un momento, il fatto che nel caso di specie la dedotta sottrazione di documenti aziendali riguardava la società cooperativa estranea al rapporto di lavoro della con la (si rimanda alle considerazioni svolte in sede di esame del secondo e del terzo motivo di ricorso), resta il fatto che la tutela della dignità e della riservatezza di quest'ultima costituisce, come già detto, un limite oggettivo invalicabile all'esercizio incondizionato del diritto del datore di lavoro a tutelare il patrimonio aziendale che, se attuato senza le cautele procedurali imposte dall'art. 4, legge n. 300 del 1970, nella versione vigente prima delle citate modifiche legislative, rende penalmente illecita la condotta. Il Tribunale ha fatto buon governo dei principi sopra esposti, avendo correttamente affermato che *<<qualsiasi finalità del controllo - di tutela dei beni aziendali, di accertamento e prevenzione dei comportamenti illeciti - non può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore>>*. Ne consegue che, questa essendo la "ratio decidendi" e fermo restando quanto già detto in ordine alla natura della perizia, la richiesta di quest'ultima non era decisiva.

4. Il secondo ed il terzo motivo sono infondati.

4.1. Gli argomenti oggetto del terzo motivo sono già stati affrontati in sede di esame del primo.

4.2. Quanto al ruolo del ricorrente (che eccepisce la propria estraneità al rapporto di lavoro intrattenuto dalla con la di cui era legale rappresentante la moglie), osserva il Collegio che le doglianze difensive sono intrinsecamente contraddittorie, supportate da inammissibili deduzioni fattuali ed in ogni caso manifestamente infondate.

4.3. Dalla sentenza impugnata risulta che la aveva lavorato *<<come segretaria alle dipendenze della società del 1970, la "Società Cooperativa" e di essere stata, altresì, socia insieme al medesimo della società cooperativa "Società Cooperativa" >>*. Vero è che lo stralcio del controesame dibattimentale della De Padova allegato al ricorso (non nella sua interezza) sembra deporre per il contrario, ma è altrettanto vero che dalla sentenza risulta che il Malagnino era stato l'interlocutore diretto della per tutte le richieste attinenti al suo rapporto di lavoro riguardanti la retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro, le mansioni da svolgere. L'imputato eccepisce il travisamento della prova in ordine

alla sua qualifica di "datore di lavoro" ma egli non solo non contesta di aver assunto nei confronti della [redacted] il ruolo tipico del datore di lavoro assegnatogli dalla sentenza in base alle dichiarazioni trascritte della testimone, ma deduce a sua volta comportamenti tipici del datore di lavoro che contraddicono la tesi difensiva: tra questi, l'iniziativa di far installare la videocamera nell'ufficio ove la [redacted] disimpegnava esclusivamente le prestazioni di lavoratrice dipendente della [redacted]", così dimostrando il pieno dominio anche dei luoghi nei quali veniva attuato il rapporto di lavoro del quale predica l'estraneità.

4.4. Il travisamento consiste in un errore percettivo (e non valutativo) della prova stessa tale da minare alle fondamenta il ragionamento del giudice ed il sillogismo che ad esso presiede. In particolare, consiste nell'affermare come esistenti fatti certamente non esistenti ovvero come inesistenti fatti certamente esistenti. Il travisamento della prova rende la motivazione insanabilmente contraddittoria con le premesse fattuali del ragionamento così come illustrate nel provvedimento impugnato, una diversità tale da non reggere all'urto del controgiudizio logico sulla tenuta del sillogismo. Il travisamento è perciò decisivo quando la frattura logica tra la premessa fattuale del ragionamento e la conclusione che ne viene tratta è irreparabile. Come recentemente ribadito da Sez. U, n. 18620 del 19/01/2017, Patalano, n.m. sul punto, il travisamento della prova sussiste quando emerge che la sua lettura sia affetta da errore "revocatorio", per omissione, invenzione o falsificazione. In questo caso, difatti, la difformità cade sul significante (sul documento) e non sul significato (sul documentato). Nel caso di specie, la qualifica dell'imputato quale datore di lavoro della [redacted] costituisce il frutto di un giudizio che si alimenta delle dichiarazioni di quest'ultima, sopra richiamate e trascritte in sentenza. Il Tribunale, dunque, non ha travisato il contenuto di tali dichiarazioni: ne ha tratto argomento per affermare la qualifica di datore di lavoro dell'imputato. Si tratta di un giudizio, non di un travisamento della prova. Né l'imputato ha allegato l'intero verbale dell'esame della [redacted] dal quale risulti, in ipotesi, la non corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto trascritto. Ne ha solo selezionato una parte, prodotta in stralcio. Così facendo egli tenta un dialogo diretto con questa Corte in ordine al contenuto delle prove a suo dire travisate e selezionate senza prendere posizione alcuna sulle condotte a lui attribuite dalla lavoratrice, correttamente utilizzate dal Tribunale per attribuirgli la qualifica di datore di lavoro della [redacted].

4.5. In ogni caso, a prescindere dall'esistenza o meno di una delega formale da parte della legale rappresentante della [redacted] a favore del [redacted], è certo che questi si identifica nell'autore materiale della condotta posta in essere per esigenze (controllo difensivo) che il ricorrente rivendica come proprie. Ed è

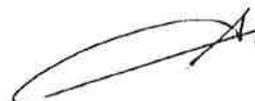


qui che si annida la contraddittorietà della tesi difensiva: l'imputato deduce la necessità di un controllo difensivo relativo alla società cooperativa La Vela del tutto estranea al rapporto di lavoro della I con la (la donna, si ricorda, era solo socia della cooperativa), ma nel far ciò installa telecamere nel luogo nel quale quest'ultima espletava le proprie mansioni lavorative a favore della . Sicché, nella dichiarata finalità di tutelare il patrimonio aziendale della società cooperativa I , vengono installati impianti che controllano direttamente la prestazione lavorativa disimpegnata dalla I a favore di altro datore di lavoro e proprio nell'unico luogo di lavoro a ciò deputato. Il fatto che l'imputato abbia potuto disporre in modo esclusivo del luogo nel quale quest'ultima lavorava dimostra ulteriormente il proprio dominio sull'azione, sufficiente a configurare la responsabilità per il reato a lui attribuito che può essere commesso da chiunque, non necessariamente, né in via esclusiva dal datore di lavoro, tanto meno previo rilascio di una specifica delega.

4.6.E' sufficiente che la condotta venga posta in essere con l'assenso anche tacito del datore di lavoro, nel suo interesse e per le specifiche ragioni indicate nella norma, sussistendo, in caso contrario, il ben più grave delitto di cui all'art. 615-bis, cod. pen., non escluso dalla disponibilità del luogo anche da parte dell'autore della indebita interferenza (in questo senso, Sez. 3, n. 27847 del 30/04/2015, Rv. 264196; sul concetto di "privata dimora", si veda, da ultimo, l'autorevole arresto di Sez. U, n. 31345 del 23/03/2017, D'Amico, Rv. 270076, secondo cui ai fini della configurabilità del reato previsto dall'art. 624 bis cod. pen., rientrano nella nozione di privata dimora esclusivamente i luoghi nei quali si svolgono non occasionalmente atti della vita privata, e che non siano aperti al pubblico né accessibili a terzi senza il consenso del titolare, compresi quelli destinati ad attività lavorativa o professionale).

5.L'ultimo motivo è inammissibile.

Come precisato da Sez. U, n. 53153 del 27/10/2016, Capelli, Rv. 186722, il provvedimento con il quale il giudice di merito nel pronunciare condanna generica al risarcimento del danno assegna alla parte civile una somma da imputarsi nella liquidazione definitiva non è impugnabile per cassazione, in quanto per sua natura insuscettibile di passare in giudicato e destinato ad essere travolto dall'effettiva liquidazione dell'integrale risarcimento. Residua a favore del condannato la possibilità chiedere la sospensione della condanna nei limiti previsti dall'art. 612, cod. proc. pen.. (Rv. 268180).



P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Così deciso in Roma, il 10/10/2017.