

Corte d'Appello di Roma Sezione Lavoro

Sentenza 13 novembre 2025 n. 3778

In nome del popolo Italiano

LA CORTE DI APPELLO DI ROMA

V SEZIONE LAVORO

composta dai seguenti magistrati:

Dott.ssa Alessandra Trementozzi Presidente rel.

Dott.ssa Beatrice Marrani Consigliere

Dott.ssa Rossana Taverna Consigliere

ha pronunciato, all'udienza del 13/11/2025, la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella controversia in materia di lavoro/previdenza e assistenza obbligatorie in grado di appello iscritta al n. 2394 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2024 vertente

TRA

(...) SPA, in persona del legale rappresentante p.t., con l'avv. (...) che la rappresenta e difende giusta procura in atti

APPELLANTE

E

(...) rappresentata e difesa dagli avv.ti (...) e (...) come da procura in atti,

APPELLATA

Oggetto: appello avverso la sentenza emessa dal Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, n. 6866/2024, pubblicata in data 11/06/2024

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso al Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro, depositato il 8.8.2023, (...) Simona- premesso di essere stata assunta da (...) SPA il 10.3.2010 con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con qualifica di autista di bus, parametro 140 CCNL Autoferrotranvieri, chiedeva l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "accertare e dichiarare la nullità del provvedimento di collocamento in aspettativa retribuita al 50%, assunto in data 23.5.2023 e, per l'effetto: (a) ordinare all'Azienda convenuta di riammettere la ricorrente in servizio, con effetto immediato, applicandola a mansioni di addetto al capolinea presso il medesimo impianto di

provenienza (Ponte Mammolo e/o Tiburtina e/o Tivoli) ovvero presso uno limitrofo e, comunque, compreso nel Bacino di appartenenza; in mero subordine, riammettere la ricorrente in servizio applicandola a mansioni compatibili con il suo stato di salute, nel contempo ripristinando l'obbligazione retributiva per l'intero suo ammontare e con riferimento al parametro posseduto (p. 158); (b) condannare l'Azienda convenuta al pagamento di tutte le differenze retributive maturate e maturande dal 23.5.2023 sino all'effettiva riammissione in servizio, nonché al versamento degli oneri contributivi conseguenti; con espressa riserva di agire in separato giudizio per l'accertamento della condotta persecutoria e/ o discriminatoria e del risarcimento dei danni conseguenti. Con vittoria di spese, diritti ed onorari di causa".

A sostegno della domanda esponeva che a seguito di accertamento medico del 28.10.2019 di inidoneità temporanea alle mansioni di autista, con provvedimento del 5.11.2019 (...) aveva disposto il suo trasferimento presso l'impianto di Velletri con mansione di verificatore di titoli; che il suddetto provvedimento era stato impugnato dalla lavoratrice e dichiarato nullo con sentenza del Tribunale di Roma n. 3233/2021 in quanto assunto in violazione della L. n. 104/1992; che nelle more del suddetto procedimento giudiziale (...) dapprima con provvedimento del 8.6.2020 la assegnava come addetta al capolinea presso l'impianto di Tivoli, poi con successivo provvedimento del 15.6.2020 ne disponeva il collocamento in aspettativa non retributiva sine die, sul presupposto che essendo la lavoratrice soggetto fragile con l'avvento della pandemia da Covid-19 non poteva essere impiegata in alcuna attività. Il Tribunale di Roma con sentenza n. 10072/2024 dichiarava nullo il provvedimento di collocamento in aspettativa non retribuita e condannava (...) a riammettere in servizio la lavoratrice, con mansioni di addetto al capolinea, presso l'impianto di Ponte Mammolo, Tivoli o Tiburtina nonché al pagamento delle retribuzioni maturate e maturande dal 15.6.2020 sino alla riammissione in servizio. La (...) veniva, quindi, riammessa in servizio il 23.12.2022 con mansioni di addetto al capolinea presso l'impianto di Ponte Mammolo senza che però le venissero corrisposte le retribuzioni arretrate; presentava dunque ricorso per decreto ingiuntivo, che, a seguito di opposizione di (...), veniva definito con sentenza del Tribunale di Roma n. 6794/2023, favorevole alla lavoratrice.

A seguito della riammissione in servizio del 23.12.2022, (...) chiedeva una nuova visita di idoneità alle mansioni per la lavoratrice "per il perdurare dello stato di non idoneità temporanea", all'esito della quale, con provvedimento del 12.5.2023, distoglieva con effetto immediato la (...) dalle mansioni di addetto al capolinea e con successivo provvedimento del 23.5.2023 la collocava in aspettativa per malattia, retribuita al 50%. La lavoratrice contestava il distoglimento immediato dalle mansioni con PEC del 15.5.2023 e il provvedimento di collocamento in aspettativa con successiva PEC del 7.6.2023. Da ultimo, dal 24.7.2023 al 13.10.2023 la (...) era stata collocata in ferie con sospensione dell'aspettativa per malattia in esecuzione della sentenza emessa dal Tribunale nel procedimento di opposizione al decreto ingiuntivo (sentenza n. 6794/2023).

Si costituiva in giudizio (...) S.P.A. contestando le pretese avversarie e chiedendone il rigetto. In particolare, deduceva che con l'accordo sindacale del 17 maggio 2022, disciplinante il personale di guida inidoneo permanentemente, era esclusa l'assegnazione a mansioni di addetto al capolinea al

personale di guida che, come la (...), è stato dichiarato definitivamente inidoneo alle mansioni della qualifica di appartenenza, essendo la figura di addetto al capolinea riservata al solo personale temporaneamente inidoneo.

All'esito del giudizio, il Tribunale, in accoglimento del ricorso, dichiarava la nullità del provvedimento di collocamento in aspettativa per malattia retribuita al 50% adottato dalla società resistente nei confronti della ricorrente in data 23.5.2023 e ordinava alla (...) la riammissione in servizio della (...) con mansioni di addetta al capolinea presso l'impianto di Ponte Mammolo, ovvero Tivoli, Tiburtina o uno limitrofo compreso nel bacino di appartenenza, condannandola altresì al pagamento delle differenze retributive maturate e maturande a far data dal 23.5.2023 sino alla riammissione in servizio, nonché alla refusione delle spese processuali. Osservava il Tribunale che, alla luce della interpretazione resa dalla Corte di Giustizia Europea, nella nozione di "handicap" introdotta dalla Direttiva 2000/78/CE rientra chiunque a causa di menomazioni fisiche, psichiche o mentali durature, possa trovare limitazioni o barriere di diversa natura che possano in qualunque modo ostacolarlo dall'espletamento dell'attività professionale in condizioni di parità con gli altri lavoratori. Parallelamente la S.C., con riguardo all'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78/CE e dell'art. 3 comma 3 bis del D.Lgs. n. 216/2003 che ne costituisce attuazione, ha ritenuto che la definizione di disabilità non sia ricavabile dal diritto interno, ma unicamente dal diritto europeo così come interpretato dalla CGUE. Il Tribunale, sulla scorta di tali premesse, rilevava che il datore di lavoro è chiamato ad adottare nei luoghi di lavoro tutti gli "accomodamenti ragionevoli" per garantire ai lavoratori in condizione di disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori; tra le misure che il datore di lavoro è chiamato a predisporre vi rientra l'obbligo di ricollocamento del lavoratore disabile previa verifica della sussistenza di mansioni alternative che possano essere proficuamente espletate dal lavoratore affetto da disabilità, nel rispetto dell'organizzazione aziendale. Osservava che, nel caso di specie, la società convenuta aveva l'obbligo di adottare gli accomodamenti ragionevoli, verificando se la (...) potesse essere ricollocata in altre mansioni alternative, anche di livello inferiore, scongiurando così l'estromissione della lavoratrice dal contesto di lavoro. Riteneva infine che il giudizio di inidoneità dell'11.5.2023 riguardasse unicamente l'espletamento di mansioni di autista di bus di linea nonostante la lavoratrice svolgesse attività di addetta al capolinea per la quale era stata considerata idonea sia nelle precedenti visite mediche che in sede giudiziale.

Avverso tale pronuncia ha proposto tempestivo appello (...) S.P.A. formulando sei motivi di censura.

Con il primo motivo, strettamente correlato al quarto, la società appellante eccepisce l'inammissibilità del ricorso di primo grado perché la lavoratrice non ha impugnato l'accordo sindacale aziendale del 17.5.2022 ed in particolare le previsioni di cui all'art. 2 che prevede per il personale definitivamente inidoneo l'adibizione alle mansioni così come elencate nello stesso accordo. Secondo la tesi dell'appellante la domanda di nullità del provvedimento di aspettativa retribuita avrebbe dovuto essere preceduta da una domanda di accertamento di nullità dell'accordo sindacale.

Con il secondo motivo deduce l'erroneità della sentenza gravata per aver equiparato automaticamente la condizione di "inidoneità alla mansione" accertata dal medico competente in sede di visita medica allo status di "disabile", tutelato dal D.Lgs. n. 216/2003, non avendo la lavoratrice dedotto alcunché a riguardo né allegato certificazione che attesti lo stato di persona con disabilità. Eccepisce violazione degli artt. 112 e 115 c.p.c. essendosi il Giudice di prime cure pronunciato ultra petita. In particolare, la società appellante evidenzia un duplice profilo di erroneità della sentenza: a) l'aver parificato la inidoneità alla mansione di autista nonché a quella di verificatore di titoli di viaggio alla condizione di "disabilità" in senso proprio senza rendere una congrua motivazione sul punto; b) il non aver tenuto conto del fatto, decisivo e dirimente, che il provvedimento di collocamento in aspettativa retribuita è stato adottato in conformità con le disposizioni dell'accordo aziendale del 17.5.2022.

Con il terzo motivo deduce l'erroneità della sentenza gravata per aver ritenuto che (...), omettendo di adottare i cd. "accomodamenti ragionevoli" sia incorsa nella violazione dell'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216/2003 e per aver invertito l'onere probatorio, ponendo a carico dell'azienda l'onere di dimostrare l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni allorché l'accordo sindacale già disciplina in modo completo le mansioni attribuibili al personale inidoneo. Assume l'appellante che l'accordo sindacale aziendale del 17.5.2022 disciplina distinte fattispecie di inidoneità definitiva, tra le quali quella che possa connotare una situazione di disabilità in senso stretto, rispetto alla quale l'appellata nulla ha dedotto. In relazione all'altro profilo, deduce che nella memoria di costituzione in primo grado la società appellante avrebbe ampiamente provato l'impossibilità di adibire proficuamente la lavoratrice ad ulteriori mansioni rispetto alle sue proprie, compatibilmente con il suo stato di salute e le skills professionali.

Con il quarto motivo assume che le disposizioni dell'accordo aziendale del 17.5.2022 siano state applicate nel rispetto e in conformità delle norme di legge, ribadisce, inoltre, che la domanda di nullità del provvedimento di collocamento della lavoratrice in aspettativa retribuita avrebbe presupposto la preventiva domanda di nullità dell'art. 2 di detto accordo sindacale.

Con il quinto motivo eccepisce che, contrariamente alla ricostruzione operata dal Tribunale secondo la quale il giudizio di inidoneità definitiva dell'11.5.2023 aveva riguardato unicamente l'espletamento di mansioni di autista di bus di linea, il suddetto giudizio riguardava tutte le mansioni previste dall'accordo sindacale aziendale e, pertanto, non solo le mansioni proprie dell'appellata di "autista di bus" ma anche a quelle di "verificatore di titoli di viaggio". Osserva, inoltre, che le mansioni di "addetto al capolinea" sono individuate dall'accordo collettivo del 17.5.2022 come mansioni di minore aggravio soltanto per gli inidonei temporanei con la conseguenza che, a seguito di accertamento di inidoneità definitiva, la lavoratrice non poteva più essere adibita alla suddetta mansione.

Con il sesto motivo censura la sentenza impugnata per aver disposto la condanna della società appellante al pagamento delle differenze retributive dal 23.5.2023 (data di collocamento in

aspettativa) sino alla riammissione in servizio poiché la lavoratrice, nel suddetto periodo temporale, non ha svolto alcuna prestazione lavorativa né poteva essere mantenuta nella mansione di addetta al capolinea, in contrasto con le disposizioni dell'accordo sindacale.

La società appellante ha concluso chiedendo l'accoglimento dell'appello e l'integrale riforma della sentenza gravata, previo accertamento di inammissibilità e infondatezza delle domande azionate dalla (...) con l'originario ricorso introduttivo, e, per l'effetto, la condanna dell'appellata alla restituzione in favore di (...) di tutte le somme corrisposte in ottemperanza della sentenza di primo grado, pari a Euro 16.919,26, da maggiorarsi di interessi e rivalutazione. Con vittoria di spese e onorari del doppio grado di giudizio.

La (...) si è costituita in giudizio resistendo al gravame e contestando diffusamente quanto eccepito dalla controparte. Ha concluso chiedendo il rigetto dell'appello e l'integrale conferma della sentenza gravata.

Falliti i tentativi di bonario componimento, la causa, sulle conclusioni riportate in atti, è stata decisa con sentenza contestuale.

Preliminarmente deve essere disposto lo stralcio della documentazione allegata da entrambe le parti alle note autorizzate, trattandosi di atti relativi a fatti e circostanze successive ai fatti di causa ed inerenti alle cause del fallimento delle trattative di bonario componimento, quindi del tutto irrilevanti ai fini della decisione.

Nel merito l'appello è meritevole di accoglimento nei termini che seguono.

L'accordo del 17.5.2022 stabilisce per il personale temporaneamente inidoneo alla mansione la ricollocazione come impiegato al capolinea, addetto alla verifica dei titoli di viaggio, ecc., ma quanto al personale definitivamente non idoneo prevede che: "Il personale dichiarato definitivamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni proprie della qualifica rivestita, sarà utilizzato in profili professionali e/o qualifiche che rispondano effettivamente alle esigenze legate al servizio erogato dalla società, nonché alle condizioni e ai requisiti posseduti dal lavoratore e, comunque, ha luogo fino a copertura del fabbisogno aziendale. Per tale personale, con accertato stato di non idoneità, la Società procederà alla ricollocazione in diversa mansione secondo il fabbisogno aziendale riportato nella microstruttura, di cui all'Accordo del 10 febbraio 2022, nel rispetto dei criteri di seguito riportati al punto A). Fermo restando l'accertamento, da parte aziendale, del possesso dei requisiti psicofisici e dei requisiti di base per poter disporre la ricollocazione del personale risultato inidoneo in via definitiva, l'Azienda, prima di procedere alla ricollocazione di detto personale, verificherà anche la sussistenza delle condizioni e dell'effettivo possesso delle attitudini e delle caratteristiche

professionali richieste dalla nuova mansione. (...) Il personale dichiarato definitivamente non idoneo allo svolgimento delle mansioni proprie della qualifica rivestita, escluso il personale che sia stato riqualificato ai sensi dell'art. 3 che segue, sarà ricollocato, ove sussista in organico l'esigenza di posizioni da ricoprire, nella mansione di addetto alla verifica e sarà assegnato, sulla base dei

requisiti/condizioni posseduti alla data del primo accertamento di inidoneità, secondo i seguenti criteri di priorità: (...) (così l'art. 2 dell'accordo).

E' documentato che, all'esito della visita di idoneità del 11.5.2023 la (...) è stata dichiarata definitivamente "non idonea come operatore di esercizio - non idonea a nessuna mansione presente nell'elenco mansioni di minor aggravio fisico definitivo aggiornato al 17.5.2022". Dunque, la lavoratrice è risultata definitivamente inidonea non solo alle mansioni della propria qualifica (autista di bus di linea, par. 140), ma a tutte le mansioni che, secondo l'accordo aziendale del 17.5.2022, possono essere assegnate ai lavoratori definitivamente inidonei. Dalla lettura dell'accordo del 17.5.2022 emerge testualmente che le mansioni di "addetto al capolinea", cui la (...) era stata in precedenza assegnata, erano conferibili al solo personale temporaneamente inidoneo (vd. art. 1 del suddetto Allegato).

Questa Corte condivide appieno le argomentazioni della gravata sentenza circa la necessità che, a tutela dei soggetti deboli, il datore di lavoro debba adottare i c.d. accomodamenti ragionevoli al fine di salvaguardare l'espletamento da parte del soggetto diversamente abile dell'attività lavorativa. Ma nel caso di specie (...), sulla base di accordi sindacali sottoscritti dall'azienda al fine della salvaguardia di tutti i lavoratori non idonei alle mansioni per ragioni di salute, non poteva mantenere la (...) nelle mansioni di addetta al capolinea in quanto espressamente riservate ai soli lavoratori temporaneamente non idonei, né poteva adibirla alle diverse mansioni previste dall'accordo sindacale per i lavoratori definitivamente non idonei, essendo risultata inidonea a tutte le mansioni di minor aggravio fisico individuate dall'accordo del 17.5.2022.

Ritiene questa Corte che l'obbligo dell'azienda di ricercare mansioni alternative, anche di livello inferiore, in cui ricollocare la lavoratrice al fine di non estrometterla dal contesto lavorativo debba essere adempiuto compatibilmente con l'organizzazione aziendale e nel rispetto degli accordi sindacali. E' evidente che la protrazione dell'assegnazione alle mansioni di addetto al capolinea si poneva in contrasto con l'accordo sindacale sopra richiamato che, come detto, prevedeva l'assegnazione di tali mansioni solo al personale temporaneamente inidoneo. Dunque, pur essendo incontrovertibile che la (...) svolgesse proficuamente l'attività di addetto al capolinea, non poteva conservare tale mansione dopo essere stata dichiarata definitivamente inidonea sia alle mansioni della qualifica di appartenenza che alle altre mansioni che le parti sociali hanno individuato come assegnabili ai lavoratori definitivamente inidonei.

E' rilevante osservare che solo con accordo sindacale del 3.10.2023, intervenuto in pendenza del giudizio di primo grado e depositato in corso di causa, le parti sociali si sono impegnate, in caso di inidoneità definitiva che non consenta l'assegnazione ad alcuna delle mansioni individuate nell'accordo del 17.5.2022, a definire "... ulteriori criteri e linee guida per eventuale riqualificazione e reinserimento del suddetto personale, anche eventualmente in nuove attività sinora non esplorate".

Stante l'impossibilità di mantenere la lavoratrice nelle mansioni di addetto al capolinea (in quanto riservate al personale temporaneamente non idoneo) ovvero di assegnarla alle mansioni attribuibili al personale definitivamente inidoneo previste dall'accordo sindacale, la società appellante ha dunque collocato la lavoratrice in aspettativa a norma dell'art. 24 dell'all. A al R.D. n. 148/1931 che prevede appunto tale collocamento "... d'ufficio nei casi di prolungata infermità o di sopraggiunto impedimento all'ulteriore esercizio delle funzioni proprie di ciascuna qualifica, quando l'azienda giudichi conveniente sperimentare l'esenzione stessa, prima di deliberare l'esonero definitivo dal servizio". Come ripetutamente ribadito dalla S.C., il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri è disciplinato da una normativa speciale costituente un "corpus" compiuto ed organico, onde il ricorso alla normativa generale è possibile soltanto ove si riscontrino in essa lacune tali che non siano superabili neanche attraverso l'interpretazione estensiva o analogica di altre disposizioni appartenenti allo stesso "corpus". L'aspettativa retribuita per ragioni di salute può essere concessa dall'azienda, sia d'ufficio che a domanda dell'interessato, qualora lo ritenga conveniente, al fine di evitare l'esonero definitivo, se l'agente è affetto da malattia la cura della quale sia incompatibile con la prestazione di servizio e che lasci, tuttavia, prevedere l'utile reinserimento in servizio con altre mansioni (vd. Cass. n. 12734 del 29/05/2006). Neppure può ritenersi che, nelle more della ricerca di una utile riallocazione della lavoratrice in altre mansioni (eventualmente previa accordo per l'assegnazione a mansioni inferiori), (...) fosse tenuta a mantenerla nelle mansioni di addetta al capolinea, non potendo qualificarsi "accomodamento ragionevole" l'assegnazione a mansioni che l'azienda si è obbligata con accordo sindacale a riservare al solo personale temporaneamente inidoneo. Invero, secondo i consolidati insegnamenti della S.C., cui questo Collegio si conforma, il datore di lavoro è tenuto ad adottare quegli "accomodamenti ragionevoli" che siano compatibili con l'organizzazione aziendale e, dunque, anche con quella derivante da obblighi assunti dall'azienda mediante accordi sindacali. In particolare, oltre al limite della "sproporzione del costo" (vd. Cass. n. 27243/2018, Cass. SS.UU. n. 7755 del 1998, Corte Cost. n. 78 del 1958; Corte Cost. n. 316 del 1990; Corte Cost. n. 356 del 1993) l'accomodamento deve essere "ragionevole", atteso che "... non può escludersi che, anche in presenza di un costo sostenibile, circostanze di fatto rendano la modifica organizzativa priva di ragionevolezza, avuto riguardo, ad esempio, all'interesse di altri lavoratori eventualmente coinvolti", talché "... occorrerà soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti coinvolte: l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente con il suo stato fisico e psichico, in una situazione di oggettiva ed incolpevole difficoltà; poi l'interesse del datore a garantirsi comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa, tenuto conto che l'art. 23 Cost. vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge (Cass. SS.UU. n. 7755/1998 cit.) e che la stessa direttiva 2000/78/CE, al Suo considerando 17, "non prescrive ... il mantenimento dell'occupazione ... di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione"; non può, infine, aprioristicamente escludersi che la modifica organizzativa coinvolga, in maniera diretta o indiretta, altri lavoratori, sicché, in tal caso, fermo il limite non

valicabile del pregiudizio a situazioni soggettive che assumano la consistenza di diritti soggettivi altrui, occorrerà valutare comparativamente anche l'interesse di costoro. All'esito di questo complessivo apprezzamento, potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale" di tale formula v. Cass. SS.UU. n. 5688 del 1979, che, proprio a proposito dell'integrazione del comportamento dovuto dal datore di lavoro ex art. 1175 c.c., ha ritenuto che quest'ultimo deve "ritenersi vincolato non solo a non frapporre ostacoli alla realizzazione dell'interesse dell'altra parte, ma anche a fare tutto ed esattamente quanto la comune valutazione sociale consideri necessario)" (così Cass. n. 6497 del 09/03/2021). Nel caso in esame gli accomodamenti ragionevoli e il mantenimento in servizio dei lavoratori inidonei con mansioni compatibili sono stati per l'appunto oggetto di accordo sindacale talché deve escludersi che la violazione degli impegni assunti con tale accordo possa considerarsi un accomodamento ragionevole rispetto alla temporanea collocazione della lavoratrice in aspettativa retribuita al 50% nelle more della ricerca di una possibile utile ricollocazione aziendale nel rispetto degli accordi sindacali.

In conclusione, in accoglimento dell'appello ed in riforma della gravata sentenza, devono trovare rigetto le domande formulate con l'originario ricorso introduttivo e la (...) deve essere condannata alla restituzione dell'importo netto percepito in esecuzione della suddetta sentenza (Euro 16.919,26), oltre interessi legali dal pagamento alla restituzione.

Le spese seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo, tenuto conto dei parametri di cui all'art. 4 del d.m. n. 55/2014 e s.m., con l'esclusione della sola voce relativa alla fase istruttoria/di trattazione che non ha avuto luogo in questo grado di appello (cfr. Cass. 10206/2021).

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, in accoglimento dell'appello ed in riforma della gravata sentenza, così provvede:

rigetta le domande formulate da (...) Simona con l'originario ricorso introduttivo;

condanna l'appellata alla restituzione dell'importo netto percepito in esecuzione della sentenza appellata, oltre interessi legali dal pagamento al saldo;

condanna l'appellata al pagamento delle spese processuali che liquida quanto al primo grado in Euro 2.110,00 e quanto all'appello in Euro 2.000,00 oltre rimborso spese forfettario in misura pari al 15%, IVA e CPA come per legge.

Roma, 23/05/2025