

Tribunale Busto Arsizio, civile

Sentenza 3 dicembre 2019, n. 424 Integrale

Lavoro subordinato - Dispositivi di protezione individuale -Mancato lavaggio –

Responsabilità del datore di lavoro -Sussiste

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Il Tribunale di Busto Arsizio, in composizione monocratica, nella persona del magistrato dr. Elena Fumagalli, ha pronunciato, in funzione di Giudice del Lavoro, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. R.G. 1224/18 promossa

da

(...), (...) e (...)

con l'avv. Do.D'A., con domicilio eletto come in atti,

RICORRENTI

contro

(... ) s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, con gli avv. Pa.Ca. e Pa.Br., con domicilio eletto come in atti;

RESISTENTE

e contro

(... ) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, con gli avv. Ca.Bo., En.Bo., An.Ar., Pa.An. e Ca.Ca., con domicilio eletto come in atti,

RESISTENTE

e contro

(... ) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, con gli avv. Ar.Tu. e Al.De., con domicilio eletto come in atti;

RESISTENTE

Oggetto: tempo vestizione/svestizione - lavaggio indumenti da lavoro - ticket restaurant -

superiore inquadramento-solidarietà ex art. 29 D.Lgs. n. 276 del 2003.

## FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 17/9/2018 (...), (... ) e (... ) convenivano in giudizio (... ) s.r.l., (... ) s.p.a. e (... ) s.p.a., chiedendo di accertare e dichiarare il diritto al riconoscimento e alla retribuzione del c.d. tempo tuta pari a 20 minuti al giorno o in quella diversa misura ritenuta di giustizia, con conseguente condanna al pagamento delle somme maturate dalle diverse decorrenze indicate, oltre alle somme maturande sino a quando la società convenuta consentirà il cambio della divisa in orario; chiedevano altresì la condanna delle società resistenti, in via tra loro solidale, al risarcimento dei danni ex art. 1218 c.c. subiti a causa del mancato lavaggio della divisa aziendale e dei DPI da parte del datore di lavoro e a causa dell'omessa corresponsione dei buoni pasto (c.d. ticket restaurant). Il signor (...) ha altresì rivendicato il diritto ad essere inquadrato nel livello F del CCNL di settore con condanna della società datrice di lavoro e degli obbligati in solido a corrispondere le differenze retributive maturate dal mese di maggio 2013 al maggio 2018, oltre a quelle successivamente maturate e maturande. Con condanna alle spese di lite.

Con memoria telematica in data 10/1/2019 si costituiva in giudizio (... ) s.r.l. eccependo in via preliminare la prescrizione quinquennale estintiva di una parte dei crediti vantati dai ricorrenti.

Nel merito chiedeva il rigetto integrale del ricorso.

Con memoria telematica in data 11/1/2019 si costituiva in giudizio (... ) s.p.a. che, eccependo la nullità/inammissibilità del ricorso per carenza di petitum e di causa petendi e la parziale prescrizione quinquennale della pretese differenze retributive, chiedeva nel merito il rigetto integrale del ricorso e, nel caso di accoglimento delle domande, l'applicazione delle garanzie di cui all'art. 17 dei contratti di appalto sottoscritti con (...), oltre che la riduzione dell'eventuale condanna al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Con vittoria di spese.

All'udienza del 22/1/2019, tentata la conciliazione tra le parti e dato atto della mancata costituzione in giudizio di (...), il Giudice dichiarava la contumacia di tale società e rinviava a

data successiva per consentire alle parti di discutere eventuali soluzioni conciliative.

Nelle more si costituiva in giudizio (...) s.p.a. con memoria telematica in data 6/ 5/ 2019 chiedendo il rigetto del ricorso, ciò che comporta la revoca della dichiarazione di contumacia.

All'udienza del 8/5/2019 il giudice procedeva al libero interrogatorio dei ricorrenti e del legale rappresentante di (...); quindi, ritenuta la causa matura per la decisione, fissava udienza di discussione. All'udienza del 12/11/2019, acquisiti ulteriori chiarimenti dalle parti ricorrenti presenti personalmente ed in particolare la conferma di quanto verbalizzato dal giudice a seguito della precedente udienza, veniva fissata udienza di discussione. In data 3/12/2019, il Giudice ha definito il giudizio con la presente sentenza.

Il ricorso è parzialmente fondato e merita accoglimento nei limiti della motivazione che segue.

Con riferimento alla domanda di corresponsione della retribuzione per il tempo trascorso a disposizione dell'azienda per indossare e dismettere la divisa (cd. tempo tuta).

Nel presente giudizio i signori (...), (... ) e (...), dopo aver dato atto delle mansioni loro demandate e di essere tenuti ad indossare durante l'espletamento della prestazione lavorativa gli indumenti e i dispositivi di protezione individuale forniti dalla società, hanno chiesto di accertare e dichiarare il proprio diritto ad essere retribuiti per il tempo necessario ad effettuare le operazioni di vestizione e svestizione della divisa aziendale e di tutti i dispositivi di sicurezza, operazione che viene effettuata prima di timbrare il cartellino e quindi al di fuori dell'orario retribuito; ciò sebbene si tratti di tempo dedicato all'attività lavorativa la quale non può essere espletata senza indossare gli indumenti forniti dal datore di lavoro e i dispositivi di protezione individuali.

Il D.Lgs. n. 66 del 2003 ha introdotto nel nostro ordinamento la definizione di orario di lavoro

come "...qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Partendo da questa definizione, la giurisprudenza ha in più occasioni precisato che rientra nel concetto di orario di lavoro qualsiasi attività che sia eterodiretta (organizzata cioè dal datore di lavoro e collegata necessariamente e direttamente alla prestazione medesima) anche se non direttamente riconducibile alla prestazione lavorativa vera e propria.

Premesso ciò, occorre verificare se l'attività di vestizione/svestizione della divisa aziendale e dei dispositivi di protezione individuale sia, nel caso di specie, eterodiretta e funzionale all'attività espletata o se sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa. Ciò in quanto, per principio consolidato della Suprema Corte, "Nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo per indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro, ove, attraverso la regolazione contrattuale, venga accertato che tale operazione è diretta dal datore con riguardo al tempo e al luogo di esecuzione della vestizione; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di appello che aveva riconosciuto come lavoro effettivo il tempo impiegato da dipendenti addette al servizio mensa per indossare gli abiti di lavoro prima dell'inizio del turno, in appositi spogliatoi messi a disposizione all'interno dell'azienda, sia pure per ragioni di igiene pubblica)" (Cass. n. 7738/18).

Se da una parte non è contestato che i ricorrenti sono tenuti, nell'espletamento delle proprie mansioni per motivi di sicurezza e di visibilità (gli stessi lavorano sugli aeromobili o comunque si muovono sul piazzale aeroportuale) ad indossare la divisa aziendale e i dispositivi di protezione individuale, dall'altra parte ricorrente non ha fornito dimostrazione - e neppure chiesto di provare - del fatto che il datore di lavoro disciplini il tempo e il luogo di esecuzione delle operazioni di vestizione e svestizione imponendo ai propri dipendenti di cambiarsi presso il posto di lavoro; piuttosto, sono gli stessi ricorrenti ad aver dato atto in ricorso "...che la società convenuta non ha mai adibito alcun locale spogliatoio aziendale...", ciò che conferma la mancanza, evidentemente, di disposizioni precise dettate dal datore di lavoro sulle modalità e sui tempi in cui indossare la divisa (disposizioni che vengono talvolta dettate per precise ragioni come quelle di igiene, tipiche nel caso degli infermieri o di chi deve lavorare in ambienti sterili), con conseguente facoltà/libertà per i lavoratori di scegliere quando e dove cambiarsi (anche a casa propria, prima di recarsi al lavoro, come da prassi diffusa e della qual

e il datore di lavoro è informato e che non ha mai sanzionato - v. dichiarazioni signora (...).

Poiché il cosiddetto tempo tuta, ovvero il tempo necessario per indossare la divisa da lavoro, rientra nell'orario di lavoro e quindi va retribuito soltanto se è assoggettato al potere conformativo del datore di lavoro - ciò che può derivare o dalla esplicita disciplina di impresa o, implicitamente, dalla natura degli indumenti o dalla funzione che essi devono assolvere, tali da determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro -, nel caso di specie non si ravvisano i presupposti, ribaditi anche recentemente dalla Cassazione con ordinanze n. 505/19 e n. 5437/19, per riconoscere il diritto dei lavoratori dipendenti di (...) ad essere retribuiti per il tempo necessario per le operazioni di vestizione e svestizione. Nell'ordinanza n. 5437/19 la Cassazione ha sottolineato come la prova dell'eterodirezione possa essere raggiunta anche sulla base di una serie di elementi di fatto considerati nella loro valenza indiziaria quali l'"obbligo di custodia degli indumenti in luogo aziendale", il "divieto di fare uso di tali indumenti al di fuori del luogo di lavoro (talvolta anche per motivi igienici sanitari)", la "disciplina delle relative modalità temporali" delle operazioni di vestizione e svestizione, "che dovevano avvenire prima della timbratura in entrata e dopo la timbratura in uscita" e mai presso le abitazioni dei lavoratori ma soltanto all'interno di luoghi aziendali, considerati a tutti gli effetti come ambienti di lavoro (in merito, risulta rilevante la rilevazione dell'ingresso del lavoratore attraverso le cosiddette timbrature), elementi tutti che non sono stati messi in evidenza dalla difesa dei ricorrenti.

Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, la domanda volta ad ottenere il pagamento della retribuzione per il cd. tempo tuta deve essere rigettata.

Con riferimento alla domanda di risarcimento del danno a causa del mancato lavaggio della divisa aziendale e DPI da parte del datore di lavoro.

È pacifico in causa che i ricorrenti sono tenuti ad indossare, durante l'espletamento della prestazione lavorativa, gli indumenti forniti dalla società, alcuni dei quali ad alta visibilità (come tali rientranti tra i DPI); neppure è controverso che tali indumenti e DPI vengono lavati personalmente dai dipendenti in assenza di un servizio di lavanderia messo a disposizione dal datore di lavoro.

Ai sensi degli artt. 2087 c.c. e 77, comma 4, D.Lgs. n. 81 del 2008 il datore di lavoro è tenuto ad

assicurare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro, anche attraverso la messa a disposizione di appositi strumenti da mantenere nel tempo efficienti. Nel presente giudizio le parti controvertono in ordine alla sussistenza o meno in capo al datore di lavoro dell'obbligo di provvedere, oltre che alla fornitura e alla manutenzione degli indumenti e dei DPI, anche al loro periodico lavaggio.

Non è contestato in causa che a tutti i lavoratori sono stati forniti sia indumenti che DPI. Con riferimento a questi ultimi, sussiste sicuramente l'obbligo non solo di assicurarne l'efficienza ma anche che gli stessi vengano mantenuti in condizioni d'igiene.

L'art. 77, 4 comma, del D.Lgs. n. 81 del 2008, nell'ambito della tutela delle condizioni di lavoro e dell'integrità psicofisica dei dipendenti da parte del datore di lavoro, di concerto con l'art. 2087 cod. civ., obbliga invero il datore di lavoro ad assicurare le condizioni igieniche e di efficienza dei D.P.I., ossia i mantenimento nel tempo delle loro caratteristiche specifiche ("Il datore di lavoro ... mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie").

La circolare n 34/1999 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha, inoltre, chiarito che "Rientrano ... tra i dispositivi di protezione individuali (D.P.I.) gli indumenti fluorescenti ... quelli di protezione contro il caldo od il freddo, gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici, ecc. L'art. 43, comma 4, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 prevede che il datore di lavoro, debba assicurare le condizioni igieniche nonché l'efficienza dei D.P.I. ... Ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumano la caratteristica di dispositivi personali di protezione. A tale scopo è necessario che il datore di lavoro provveda alla loro pulizia stabilendone altresì la periodicità. Detta pulizia può essere effettuata sia direttamente all'interno dell'azienda, sia ricorrendo ad imprese esterne specializzate; la scelta ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro".

Poiché è pacifico in causa non solo che i ricorrenti sono tenuti ad indossare capi d'abbigliamento o ad alta visibilità nonché altri capi che costituiscono la divisa distintiva della società ma anche che gli stessi svolgono attività di pulizia all'interno degli aeromobili ove vengono in contatto con sporcizia, polvere, rifiuti e residui organici di ogni genere, (e quindi con sostanze nocive o patogene), conformemente ad altre situazioni già espresse dalla Suprema Corte si veda in particolare la pronuncia n. 18674/15 riguardante il caso di una addetta alla pulizia di treni secondo cui "In tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, gli indumenti con funzione protettiva

dal contatto con sostanze nocive o patogene rientrano tra i dispositivi di protezione individuale, previsti dall'art. 40 della L. n. 626 del 1994 (applicabili "ratione temporis"), sicché rispetto ad essi è configurabile un obbligo a carico del datore di lavoro di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza"; in senso conforme recentemente Cass. n. 27719/19 a proposito delle divise di operatori ecologici, ritiene lo scrivente Giudice che tutti gli indumenti usati dai lavoratori, assolvono, oltre ad una funzione identificativa, anche ad una funzione di salvaguardia sia dal punto di vista della visibilità, sia dal punto di vista igienico e cioè di proteggere il lavoratore da contaminazioni di ogni tipo.

Invero, poiché deve essere garantito che l'operaio pulitore non entri in contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive (quali detersivi, solventi e prodotti chimici) o agenti biologici (i ricorrenti provvedono alla pulizia dei servizi igienici e devono pertanto rimuovere materiale organico di ogni tipo rimasto al loro interno o sparso sui pavimenti), anche l'abbigliamento loro fornito privo delle caratteristiche di alta visibilità può considerarsi in concreto un (seppur minimo) mezzo o dispositivo di protezione individuale contro i rischi alla persona.

Poiché tutti i dispositivi di protezione individuale devono essere forniti ai dipendenti in buono stato e utilizzati in condizioni di pulito, considerate le mansioni svolte dai ricorrenti di addetti alle pulizie degli aeromobili e quindi del rischio concreto di essere insudiciati frequentemente, deve essere accolta la domanda di risarcimento del danno subito dai ricorrenti ex art. 1218 c.c. a causa del mancato lavaggio della divisa aziendale e dei DPI da parte del datore di lavoro, inadempimento che ha determinato il lavaggio degli indumenti direttamente da parte dei lavoratori con dispendio di energie e sopportazione di questi.

Non essendo possibile quantificare il pregiudizio patrimoniale nel suo preciso ammontare, si ritiene di doverlo liquidare in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 cod. civ..

Per l'effetto, la società convenuta deve essere condannata al pagamento, a ciascun ricorrente, dalle rispettive date di assunzione, dell'importo che si ritiene di determinare come quello corrispondente a un'ora di lavoro straordinario per ogni settimana di effettivo lavoro, essendo ritenuto tale il tempo necessario per il lavaggio, asciugatura e stiratura degli indumenti di lavoro almeno una volta alla settimana e per sopportarne i relativi costi. Il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data della domanda (12/6/2018 - cfr. doc. 13) al saldo.



Con riferimento alla domanda di risarcimento danni per l'omessa corresponsione dei buoni pasto nella misura di Euro. 5,16 per ogni giorno di servizio prestato.

La domanda è fondata. Sulla base delle dichiarazioni rese in sede di libero interrogatorio, risulta che presso l'aeroporto di Malpensa esista una mensa, sebbene gestita da SEA, alla quale i dipendenti di (...) accendevano quando la pausa pranzo era della durata di un'ora.

A seguito della sottoscrizione di accordi sindacali raggiunti per arginare una situazione di difficoltà aziendale determinata da fattori esterni (scelte di A. e crisi economica internazionale) e volti a consentire un "miglioramento dell'efficienza organizzativa e gestionale" anche "...mediante una nuova e diversa articolazione dell'orario di lavoro giornaliero o per il personale con categoria operaia..." (cfr. Acc. 21 dicembre 2010 - doc. 6 fasc. (...) - poi superato dall'Acc. 3 febbraio 2015 - doc. 7), è pacifico che la pausa pranzo sia stata ridotta da un'ora a mezz'ora, tempo limitato che non consente più a gli operai di fruire della mensa esistente e per la quale la società erogava la sua parte di contributo per il pasto.

Al fine di dimostrare l'infondatezza della pretesa di parte ricorrente, la difesa di (...) si è limitata a sostenere che il CCNL di settore non prevede né il diritto dei lavoratori alla presenza di una mensa aziendale, né il diritto alla corresponsione dei ticket.

L'art. C49 del CCNL sancisce: "A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, tranne coloro che prestano un orario di lavoro ridotto, viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esista, per la consumazione del pasto giornaliero... Il valore del servizio mensa non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro".

Nel caso di specie, dato atto che l'impossibilità di fruire del pasto non dipende dalla mancanza di una mensa (pur se gestita da SEA, mensa al pagamento della quale contribuiva la società datrice di lavoro, come espressamente dichiarato dal legale rappresentante signora (...)) ma dalla riduzione dell'orario di lavoro - determinata dalla finalità di ottimizzare l'efficienza del servizio - incidente sulla durata della pausa pranzo, appare evidente che permane il diritto dei lavoratori ad ottenere il riconoscimento del valore del pasto. Com'è noto il servizio mensa, consistente nel riconoscimento del pasto, può essere realizzato in tre modi: attraverso l'organizzazione di una mensa interna, attraverso l'utilizzazione di una mensa esterna, attraverso la c

onsegna agli dipendenti dei buoni pasto.

Poiché nel caso di specie la mensa esiste ma i lavoratori non possono più andarci in ragione di una riduzione di orario determinata da finalità organizzative e gestionali dell'azienda, come già previsto per i lavoratori notturni (i quali, non potendo accedere alla mensa perché chiusa durante il loro turno, hanno ottenuto la corresponsione dei buoni pasto in sostituzione del servizio mensa), deve essere riconosciuto a favore dei ricorrenti, dalla data in cui ne hanno fatto richiesta (stante la previsione dell'art. C41 CCNL che esordisce dicendo: "... a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta...") e pertanto dal 12/6/2018 (cfr. doc. 13, richiesta formale per tutti i ricorrenti e prova dell'avvenuta consegna a mezzo PEC), il risarcimento del danno patito per l'omessa corresponsione dei buoni pasto, danno da quantificarsi in Euro. 5,16 per ciascun giorno di servizio prestato, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Con riferimento alla richiesta formulata dal signor (... ) ad essere inquadrato nel livello F del CCNL di settore a decorrere dal mese di giugno 2009, con condanna al pagamento delle differenze retributive maturate.

La domanda non può essere accolta in mancanza di precise allegazioni in ricorso - e conseguentemente della possibilità di provare - che il ricorrente svolga le proprie mansioni di capo squadra in condizioni di autonomia esecutiva nonché del fatto che le mansioni specifiche a lui demandate richiedono il possesso di conoscenze specialistiche.

Anche solo partendo da quelle che sono le dichiarazioni rese dalla parte in sede di libero interrogatorio, si evince come egli, operaio pulitore di aeromobili come i colleghi, si limiti a indicare agli altri due operai che fanno parte della sua squadra le indicazioni ricevute, mediante radiolina ricetrasmittente in suo possesso, dall'ufficio coordinamento.

Poiché il CCNL Trasporto Aereo sancisce che appartengono al livello F "... I lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgano mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite" e tenuto conto del fatto che gli operai semplici pulitori sono indicati nel CCNL come appartenenti al livello I, appare del tutto corretto l'inquadramento p

professionale del ricorrente ad un livello più elevato in virtù del suo compito di capo squadra, quello G così descritto: "... i lavoratori che in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro", declaratoria che ben si adatta ai compiti svolti dal signor (...), anche con riferimento alla risoluzione delle problematiche più semplici e al dovere di informare l'ufficio, mediante lo strumento della radiolina ricetrasmittente in suo possesso, in caso di problematiche più rilevanti.

Con riferimento alla domanda di estendere la condanna al pagamento di somme di denaro ex art. 29 D.Lgs. n. 268 del 2003 alle società committenti /appaltanti il servizio

Alla luce del fatto che, per le motivazioni sopra esposte, risultano meritevoli di accoglimento soltanto le domande azionate a titolo di risarcimento del danno ai punti 2) e 3) delle conclusioni, la domanda di condanna in solido delle società (... ) e (... ) non può essere accolta dal momento che l'art. 29 limita la responsabilità solidale del committente e dell'appaltatore in caso di subappalto ai soli trattamenti retributivi maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto nel cui ambito il lavoratore ha prestato la propria attività lavorativa. Nel caso di specie le somme da riconoscere ai ricorrenti per il mancato lavaggio degli indumenti e per la mancata consegna di buoni pasto, oltre ad essere state richieste a titolo di risarcimento del danno, attengono ad emolumenti che pacificamente non hanno natura retributiva e che pertanto sono a carico esclusivo del datore di lavoro.

Tenuto conto dell'esito del giudizio e del principio della soccombenza e, poste a carico di (... ) s.r.l., vengono liquidate a favore di parte ricorrente in complessivi Euro 3.000, oltre al 15% per spese forfettarie e accessori di legge. La qualità delle parti e la presenza di pronunce giurisprudenziali non sempre conformi sulle questioni dibattute in giudizio giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite tra i ricorrenti e le altre parti processuali.

P.Q.M.

Il Tribunale, in funzione di Giudice del lavoro, non definitivamente pronunciando sulle domande svolte in ricorso, ogni ulteriore eccezione, istanza e domanda disattesa, così provvede:

- in parziale accoglimento del ricorso, condanna (... ) s.r.l.:

a) a risarcire il danno subito dai ricorrenti a causa del mancato lavaggio della divisa aziendale e dei DPI, quantificato in un'ora di lavoro straordinario per ogni settimana di effettivo lavoro, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data della richiesta (12/6/2018) al saldo;

b) a risarcire il danno subito dai ricorrenti a causa dell'omessa corresponsione dei buoni pasto a far data dalla richiesta (12/6/2018), nella misura di Euro 5,16 per ciascun giorno di servizio prestato, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data della richiesta al saldo;

- respinge ogni ulteriore domanda;

- condanna (... ) s.r.l. al pagamento delle spese di lite, liquidate a favore di parte ricorrente in complessivi Euro. 3.000, oltre al 15% per spese forfettarie e accessori di legge; compensa integralmente tra i ricorrenti e le altre parti resistenti le spese di lite.

Così deciso in Busto Arsizio il 3 dicembre 2019.

Depositata in Cancelleria il 3 dicembre 2019.