

# TI\_GERICHTE 52.2001.172 vom 20. September 2001

TI Tribunale d'appello, 2001-09-20, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_52.2001.172](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_52.2001.172)

FR: TI\_GERICHTE 52.2001.172 du 20 septembre 2001

IT: TI\_GERICHTE 52.2001.172 del 20 settembre 2001

## Regeste

Sentenza o decisione senza scheda

## Erwägungen

### E. 3

lett. c LOrd, è invece volto a permettere all'autorità di nomina di sciogliere il rapporto di lavoro prevalendosi di ogni pertinente, legittimo motivo in tal senso, che non sia esclusivamente costituito da un'assenza per malattia od infortunio. Per questa ragione, in quest'ultima ipotesi l'autorità non può essere costretta a procrastinare la disdetta sino a 18 mesi qualora il dipendente si sia frattanto assentato per malattia od infortunio. In quest'ordine di idee la giurisprudenza di questo Tribunale aveva avuto l'occasione di precisare che la LOrd non istituisce un divieto tassativo, analogo a quello dell'art. 336c cpv. 1 lett. b CO, giusta cui il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro, durante un certo periodo, quando il lavoratore è impedito di lavorare a causa di malattia o infortunio, pena la nullità della disdetta (art. 336c cpv. 2 CO) e che, tantomeno, tale disposizione ritorna applicabile a titolo di diritto pubblico suppletorio via l'art. 87 LOrd (cfr. diffusamente RDAT II-1999 n. 3 consid. 3; inoltre, per il diritto federale DTF 124 II 53 consid. 2). D'altra parte, i conflitti tra autorità di nomina e dipendente possono provocare talvolta un'assenza per malattia di quest'ultimo: assenza che costituisce, a questo punto, una conseguenza del conflitto e non la causa del successivo scioglimento del rapporto di impiego disposto dall'autorità di nomina e che pertanto, proprio per questo motivo, non può spiegare effetto inibitorio nei confronti di quest'ultimo. 5. L'insorgente contesta indi che siano soddisfatti i presupposti di una disdetta fondata sull'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd. 5.1. \_\_\_\_\_ ha conseguito la patente di maestro di scuola elementare il 24 giugno 1994. Nell'anno scolastico 1994/95 ha svolto un programma occupazionale alla scuola elementare di \_\_\_\_\_. Nell'anno scolastico successivo ha eseguito una supplenza a tempo pieno presso la scuola elementare consortile di \_\_\_\_\_. Con risoluzione 5 settembre 1996 è stato incaricato dal municipio di \_\_\_\_\_ quale docente presso le locali scuole comunali; egli è stato successivamente nominato in tale funzione con risoluzione 23/24 luglio 1997. 5.2. A seguito di difficoltà nella conduzione della classe ed in particolare nella gestione di singoli allievi riscontrate dall'ispettore \_\_\_\_\_ negli anni scolastici 1996/97 e 1997/98, dietro proposta di quest'ultimo, con risoluzione 21/22 luglio 1998 il municipio di \_\_\_\_\_ ha prolungato di un anno il periodo di prova, ossia sino al 31 agosto 1999. Il suggerimento dell'ispettore ha provocato una reazione scritta del docente del 29 giugno 1998, che ha, tra l'altro, sostenuto l'esistenza di lacune e di una dubbia professionalità nell'operato tanto dell'ispettore \_\_\_\_\_ che del direttore delle scuole comunali \_\_\_\_\_. affermazioni formalmente ritirate con dichiarazione del 9 luglio successivo del maestro \_\_\_\_\_, dopo un incontro tra gli interessati e il direttore dell'ufficio di

insegnamento primario \_\_\_\_\_. 5.3. I problemi riscontrati dall'ispettore si sono protratti ed anzi ampliati nell'anno scolastico 1998/99, nel corso del quale un gruppo di genitori ha altresì iniziato a contestare il docente. Con rapporti 9 novembre 1998 e 11 maggio 1999 l'ispettore ha rilevato il perdurare di una situazione di difficoltà del maestro di condurre la classe, gestire gruppi di allievi e di relazionare con alcuni genitori; del pari che il suo insegnamento tendeva al nozionismo più che all'apprendimento interattivo. Nel rapporto 11 maggio 1999 l'ispettore ha pertanto posto il municipio di fronte a due eventualità: la disdetta del rapporto di impiego con il docente entro la scadenza del periodo di prova oppure la conferma in carica dello stesso. \_\_\_\_\_ ha preso posizione per iscritto su quest'ultimo documento attraverso una lettera del 24 maggio successivo, indirizzata al municipio, nella quale ha puntualmente contestato le critiche mossegli ed ha postulato la sua conferma in carica: richiesta cui il municipio ha aderito con decisione del 25/28 maggio 1999. 5.4. Il 15 luglio 1999 il maestro \_\_\_\_\_ ha sollecitato il dipartimento dell'istruzione e della cultura ad avviare un'inchiesta amministrativa nei confronti dell'ispettore, allo scopo di accertare la consistenza delle critiche rivoltegli da quest'ultimo: l'istanza è stata respinta dal dipartimento con decisione 29 ottobre 1999, confermata dal Consiglio di Stato (risoluzione 21 novembre 2000) e dal Tribunale federale (sentenza

## **E. 5**

marzo 2001), in entrambi i casi per assenza di legittimazione a ricorrere del docente. Il 16 agosto 1999 un gruppo di genitori degli allievi della classe III, sezione B, hanno invece contestato l'assegnazione del docente alla detta sezione con atto indirizzato allo stesso dipartimento: anche questo atto è stato respinto con decisione del 3 settembre successivo dell'autorità adita. Con istanza del 25 agosto 1999 gli stessi genitori hanno chiesto al municipio di autorizzare i loro figli a frequentare la scuola in un altro comune. Tale richiesta è stata disattesa dal municipio con risoluzione 31 agosto/1 settembre 1999, confermata dal Consiglio di Stato, adito dai genitori, con decisione 13 ottobre 1999. Per quell'anno scolastico (1999/00) è indistato disposto un piano operativo di assistenza e vigilanza del maestro \_\_\_\_\_, sottoscritto da tutti gli interessati, che prevedeva l'affiancamento all'ispettor \_\_\_\_\_ del collega \_\_\_\_\_. Il 17 dicembre 1999 questi ultimi hanno indirizzato al municipio un circostanziato rapporto intermedio concernente i primi tre mesi di scuola, fondato sulle visite in classe ed i colloqui avuti dagli stessi e dal direttore delle scuole elementari con il docente. Il documento era suddiviso in ordine ai rilevamenti effettuati sul conto del maestro, degli allievi e dei genitori. In merito al docente si dava atto dell'impegno nella preparazione delle attività. Impegno che veniva tuttavia, parzialmente, vanificato per svariati motivi, ma in primo luogo per una mancanza di autocritica. Il maestro non aveva inoltre sufficientemente in chiaro la problematica delle norme nei suoi diversi aspetti (relazioni allievi/allievi; allievi/maestro; caso di un allievo zimbello), faticava nella gestione della classe e dei singoli allievi, non riusciva a mantenere sufficientemente alto l'interesse degli allievi per le attività proposte, ad instaurare dinamiche interattive e cogliere i contributi degli allievi, aveva difficoltà a differenziare e diversificare l'attività con gli allievi, incontrava infine delle difficoltà nelle relazioni con diversi genitori. Per quanto concerneva gli allievi gli ispettori hanno constatato un progressivo calo di interesse per le attività proposte nonché un comportamento talora poco rispettoso della norma, del maestro e dei compagni. Infine, il rapporto indicava che la relazione della maggioranza dei genitori con il docente era entrata in crisi. Esso concludeva che la prova fornita dal maestro \_\_\_\_\_ nei primi tre mesi di scuola era insoddisfacente, rilevando

altresì che la situazione dell'inizio dell'anno si era progressivamente deteriorata. Gli estensori del documento assicuravano il loro impegno per tentare di ricostruire delle condizioni di lavoro accettabili. Essi sottolineavano tuttavia la difficoltà ad aiutare il docente a migliorare, poiché poco incline a compiere uno sforzo di introspezione ma piuttosto portato a ricercare in altri le cause delle sue difficoltà.

#### **E. 5.5**

\_\_\_\_\_ si è assentato dal lavoro per malattia dal 10 dicembre 1999, ossia dall'indomani dell'ultima delle visite in classe effettuate dagli ispettori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, alla base del testé menzionato rapporto. Per questo motivo la sua classe è stata affidata ad un supplente sino al termine dell'anno scolastico. Con lettera 6 marzo 2000 il docente ha informato il municipio che, qualora le condizioni di lavoro non gli avessero consentito di riprendere lo svolgimento dell'attività in modo sereno al termine della malattia, si sarebbe riservato il diritto di inoltrare una domanda di congedo. Con lettera 23 marzo 2000 il municipio di \_\_\_\_\_ ha risposto di aver accettato tale proposta con risoluzione n. 664 del 21 marzo precedente. Con raccomandata 7 aprile 2000 un nutrito gruppo di genitori della classe assegnata al maestro \_\_\_\_\_, messi a conoscenza di tale decisione, ha vivamente contestato l'accondiscendenza dimostrata dal municipio alle richieste del docente e la mancanza di capacità di giudizio autonomo e responsabile da parte dell'autorità. In assenza di una presa di posizione da parte dell'Esecutivo, con atto 29 maggio 2000 quei genitori hanno pertanto indirizzato al capo del dipartimento dell'istruzione e della cultura un'istanza di intervento, chiedente segnatamente di pronunciarsi sulla capacità di insegnare del maestro \_\_\_\_\_, che essi negavano, di obbligare il municipio ad adottare - in conseguenza - le decisioni che gli spettavano, infine di autorizzare i loro figli a frequentare una scuola in un altro comune nell'ipotesi in cui il docente avesse ripreso l'attività di insegnamento.

#### **E. 5.6**

Con lettera del 26 luglio 2000 il municipio ha informato il maestro \_\_\_\_\_ di essere intenzionato a disdire il rapporto di impiego in applicazione dell'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd. In alternativa ha proposto il suo trasferimento quale impiegato presso l'amministrazione comunale. Dopo un incontro con una delegazione municipale, con invio del 18 agosto successivo del suo legale il docente ha comunicato all'Esecutivo di non poter accettare la proposta di trasferimento. Dopo aver raccolto l'approvazione del dipartimento dell'istruzione e della cultura, il 23 agosto 2000 il municipio ha formalmente prospettato al maestro \_\_\_\_\_ la disdetta del rapporto di impiego. La procedura promossa da quest'ultimo dinanzi alla Commissione conciliativa per il personale dello Stato non ha permesso di trovare una soluzione amichevole. Con risoluzione 12/13 settembre 2000 il municipio ha difatti declinato la proposta formulata in quella sede dalla menzionata Commissione di concedere al docente un congedo della durata di tre anni. A tal fine il municipio ha fatto riferimento ad una lettera trasmessa l'11 settembre precedente dall'assicurazione malattia del comune al docente, dalla quale risultava che, secondo il rapporto del medico consulente dell'assicurazione, questi presentava ancora un'incapacità lavorativa in misura completa e che una sua ripresa dell'insegnamento appariva difficile. In un altro contesto professionale la prognosi, a medio e lungo termine, appariva invece buona. Con risoluzione 3/12 ottobre 2000, oggetto della presente procedura di impugnazione, il municipio ha infine formalizzato la disdetta con effetto al 21 gennaio 2001.

## E. 5.7

Nel frattempo, nell'imminenza dell'inizio del nuovo anno scolastico (2000/01) il genitore D. P., il quale dichiarava di agire in rappresentanza di un non meglio precisato gruppo di genitori, ha prudenzialmente contestato l'assegnazione del maestro \_\_\_\_\_ alla classe IV, sezione B, dapprima con lettera 3 agosto 2000 alla direzione delle scuole elementari comunali ed, in seguito, mediante ricorso/istanza di intervento al dipartimento dell'istruzione e della cultura del 17 agosto successivo. Il 22 settembre 2000 il maestro \_\_\_\_\_ ha invece inoltrato alla sezione degli enti locali un'istanza di intervento nei confronti del municipio di \_\_\_\_\_, per grave violazione dell'obbligo di discrezione e riserbo sancito agli art. 104 seg. LOC, asserendo che il municipio aveva trasmesso dati personali riservati che lo concernevano ad alcuni genitori, i quali li avevano a loro volta diffusi tramite la stampa scritta.

6. 6.1. Come è già stato compiutamente spiegato al consid. 3.2. che precede, l'autorità di nomina fruisce di un potere d'apprezzamento notevole in materia di disdetta fondata sull'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd. Il potere cognitivo del Tribunale amministrativo viene di conseguenza circoscritto ai soli casi di abuso o di eccesso di tale potere (art. 61 PAmM), ovvero - in pratica - a una forma di arbitrio (DTF 104 Ia 201 consid. 1c). La possibilità, per il Tribunale, di verificare la legittimità della decisione municipale impugnata è pertanto limitata in misura importante. Inoltre giusta l'art. 69 cpv. 1 PAmM, applicabile attraverso il rinvio di cui all'art. 67 cpv. 2 LOrd, il Tribunale amministrativo non può annullare la disdetta; può accertare, al più, che questa è ingiustificata. L'affermazione contraria contenuta alla pagina 7 del decreto provvisorio 16 agosto 2001 appare, di conseguenza, inesatta e va corretta in tal senso.

6.2. Il riassunto, pur stringato e parziale, dei numerosi accadimenti che si sono succeduti nel breve periodo intercorso tra il giorno in cui il maestro \_\_\_\_\_ è entrato alle dipendenze del comune di \_\_\_\_\_, dapprima come docente incaricato (anno scolastico 1996/97) e successivamente nominato (a partire dall'anno scolastico 1997/98), e il 12 ottobre 2000, data alla quale il municipio ha significato al dipendente la disdetta del rapporto di impiego decisa il 3 ottobre precedente, testimonia l'esistenza di un rapporto di lavoro contrassegnato da un crescendo di problemi. Da subito, stando alle valutazioni dell'ispettor \_\_\_\_\_, confermate dal direttore delle scuole comunali, il docente ha incontrato difficoltà nella conduzione della classe (1996/97 e 1997/98), che hanno condotto il municipio a prolungare di un anno del periodo di prova. Tali difficoltà sono aumentate nell'anno scolastico successivo (1998/99); durante lo stesso una maggioranza di genitori ha iniziato a contestare il docente. Per questo motivo, per l'anno scolastico 1999/00 è stato disposto il piano operativo di assistenza e vigilanza, onde assicurare al docente un'attività serena e proficua, permettendogli di dimostrare le sue capacità professionali. Il piano non ha tuttavia potuto essere portato a termine, dal momento che il maestro \_\_\_\_\_ si è assentato per malattia a partire dal giorno 10 dicembre 1999 e sino alla fine dell'anno scolastico. Il rapporto intermedio consegnato dagli ispettori \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ il 17 dicembre 1999 al municipio, illustrato poco sopra, valuta ad ogni buon conto in modo sostanzialmente negativo l'attività svolta sino a quel momento ed esprime riserve circa reali possibilità di miglioramento; esso rileva semmai, piuttosto, che la situazione si era progressivamente deteriorata dall'inizio dell'anno scolastico. L'anno in parola è altresì stato caratterizzato da un sensibile incremento dell'ostilità manifestata dalla maggioranza dei genitori verso il docente: fenomeno che non è, in seguito, mai più rientrato. Del pari le divergenze tra l'ispettore \_\_\_\_\_ ed il docente, che avevano in buona sostanza caratterizzato da sempre le relazioni tra i due funzionari, erano frattanto cresciute al punto da apparire oggettivamente insuperabili. Oltre a ciò, nell'imminenza

dell'inizio del nuovo anno scolastico (2000/01), il medico consulente dell'assicurazione malattia del comune aveva formulato una prognosi negativa circa le possibilità di una ripresa effettiva dell'insegnamento da parte dell'interessato, ancora assente per malattia, ipotizzando anche un cambiamento di attività. Posto di fronte alle valutazioni negative degli ispettori, coadiuvati dal direttore delle scuole comunali, circa l'operato del maestro \_\_\_\_\_, ai rapporti altamente conflittuali tra quest'ultimo e l'ispettore \_\_\_\_\_, all'assenza di credito professionale del docente nei confronti della maggioranza dei genitori, infine ad una valutazione medica pessimista sulle sue possibilità di ripresa dell'attività di insegnamento, la decisione del municipio di rinunciare definitivamente alle prestazioni di \_\_\_\_\_, licenziandolo, appariva giustificata, ma comunque - ed è quel che conta in questa sede - non era arbitraria. La disdetta perseguiva difatti l'interesse degli allievi, dei loro genitori, dell'istituto scolastico comunale e del suo direttore e, infine, della stessa autorità di nomina. Mettendo fine al rapporto di impiego il municipio ha anzitutto tutelato il diritto degli allievi ad un insegnamento confacente. Del pari i loro genitori hanno finalmente conseguito un quadro rassicurante circa la vita scolastica dei loro figli; di questo risultato hanno altresì beneficiato le famiglie che non avevano partecipato alla contestazione del docente, ma che vivevano indirettamente i problemi connessi con la stessa. L'istituto scolastico comunale, ma in particolare il suo direttore, hanno potuto riacquistare una miglior serenità di lavoro. Infine il municipio ha posto termine ad una situazione che stava sconfinando nell'ingestibilità e che, stando alle previsioni mediche, non sembrava, a quel momento, poter trovare altro sbocco.

6.3. Il ricorrente contesta la possibilità, per il municipio, di decidere un licenziamento senza effettuare un preventivo accertamento delle responsabilità delle persone coinvolte nel contenzioso che sta alla base della misura. L'insorgente si riferisce in particolare all'ispettore \_\_\_\_\_, che egli reputa scorretto, tendenzioso, colpevole di aver attuato del mobbing nei suoi confronti, di aver istigato i genitori alla contestazione e di aver fatto affermazioni diffamanti sul suo conto. Egli ricorda altresì che con risoluzioni 20 febbraio/6 marzo 2001 il Consiglio di Stato ha designato una commissione incaricata dell'accertamento preliminare delle accuse mosse all'ispettore in questione in un'interrogazione parlamentare del 29 gennaio precedente che concerneva, tra l'altro, il conflitto insorto tra il ricorrente e l'ispettore. Com'è tuttavia stato spiegato al considerando 3.2., lo scioglimento del rapporto di impiego fondato sull'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd prescinde da tale necessità. Una disdetta pronunciata sulla base della menzionata disposizione legale presuppone unicamente l'esistenza di giustificati motivi per mettere fine al rapporto di impiego: requisito soddisfatto in concreto. E' per contro irrilevante determinare le responsabilità dei vari interessati, i precisi addebiti che possono essere mossi a ciascuno di loro. Per questo motivo un funzionario può essere licenziato anche se tali motivi non sono riconducibili a sue carenze od al suo comportamento; basta che il licenziamento appaia giustificato nell'interesse (superiore) del servizio pubblico. Per questo stesso motivo è irrilevante determinare, in questa sede, le eventuali responsabilità nella vicenda dell'ispettore \_\_\_\_\_. D'altra parte, come ha già avuto modo di spiegare il Tribunale federale nel già citato giudizio, l'autorità di nomina deve poter risolvere le situazioni di conflitto grave e non altrimenti sanabile tra uno o più dipendenti, non solo pronunciando il licenziamento nei confronti di uno tra questi, ma anche scegliendo quale dipendente licenziare e quale mantenere in servizio. E' la natura stessa del servizio pubblico che impone questa soluzione, affinché siano garantiti la considerazione e la fiducia di cui essa abbisogna (RDAT II- 2000 n. 11 consid. 3b con numerosi rinvii). In concreto, il municipio di \_\_\_\_\_ non avrebbe poi nemmeno potuto adottare, direttamente, dei

provvedimenti nei confronti dell'ispettore \_\_\_\_\_, in quanto funzionario cantonale: questa circostanza conforta semmai sotto l'aspetto oggettivo, decisivo in concreto, l'adozione dell'impugnata decisione di disdetta del rapporto di impiego con il docente. Per i motivi anzidetti non si giustifica da ultimo, a maggior ragione, di ricercare nella presente sede le cause della viva contestazione del docente da parte della maggioranza dei genitori: basta accertarne l'esistenza ed il ruolo di concausa ai fini della disdetta.

6.4. Il ricorrente rimprovera inoltre al municipio di \_\_\_\_\_ un comportamento contraddittorio, lesivo del principio della buona fede. Egli ricorda che il 6 marzo 2000, ossia tre mesi dopo l'inizio della sua assenza per malattia, aveva informato il municipio di riservarsi il diritto di inoltrare una domanda di congedo, qualora le condizioni di lavoro non gli avessero consentito di riprendere lo svolgimento dell'attività in modo sereno al termine della stessa: proposta che il municipio aveva accettato con risoluzione n. 664 del 21 marzo 2000, comunicatagli con lettera del 23 successivo. Senza che la situazione fosse mutata, ad alcuni mesi di distanza, con lettera 26 luglio 2000 il municipio gli ha invece prospettato la disdetta del rapporto di impiego, che ha successivamente pronunciato con decisione del 3/12 ottobre 2000. La censura non può essere accolta. Intanto, nella lettera 6 marzo 2000 il ricorrente non ha chiesto un congedo, ma ha informato il municipio che si sarebbe riservato la facoltà di postulare tale beneficio qualora si fosse presentata una ben determinata situazione (impossibilità di svolgere l'attività in modo sereno) al momento della ripresa del lavoro, una volta cessata la malattia. Il municipio non poteva, di conseguenza, concedere un congedo che, in realtà, non era stato sollecitato; poteva solo aderire al principio dell'inoltro della domanda o, nella migliore delle ipotesi per il ricorrente, al principio del congedo. Anche in quest'ultima, favorevole eventualità, il municipio poteva tuttavia legittimamente svincolarsi dall'impegno di principio assunto nei confronti dell'insorgente, revocando implicitamente la decisione 21/23 marzo 2000 attraverso la promozione della procedura di disdetta del rapporto di impiego nei suoi confronti. In effetti, il protrarsi della malattia impediva se non l'inoltro di una domanda di congedo vera e propria per lo meno l'avverarsi delle summenzionate, accettate premesse per la sua concessione. Il ricorrente non poteva invece pretendere che il municipio rimanesse obbligato nei suoi confronti per un tempo indeterminato. Tanto più che, come già è stato spiegato al consid. 5.6., nell'imminenza del nuovo anno scolastico (2000/01) il medico consulente dell'assicurazione malattia del comune aveva formulato una prognosi negativa circa le possibilità di una ripresa effettiva dell'insegnamento da parte dell'interessato, una volta terminata la malattia, ancora in corso, ipotizzando altresì un cambiamento di attività. Sussistevano pertanto fondati, pertinenti motivi per mutare opinione (cfr. Häfelin/Müller, Grundriss des Verwaltungsrechts, Zurigo 1998, n. 590 seg. e relativi rinvii; inoltre, circa i presupposti di una revoca di una decisione, RDAT II-2000 n. 38 consid. 2.1.).

6.5. Pronunciando l'impugnata disdetta in applicazione dell'art. 60 cpv. 3 lett. c LOrd il municipio di \_\_\_\_\_ non è pertanto incorso in un abuso od eccesso del vasto potere d'apprezzamento che la norma gli conferiva né ha violato il principio della buona fede. L'impugnato licenziamento non può pertanto essere dichiarato ingiustificato (art. 67 cpv. 2 LOrd e 69 cpv. 1 PAmM). Al ricorrente non deve dunque essere riconosciuta l'indennità prevista all'art. 69 cpv. 2 PAmM, che egli sollecita, posto che quest'ultima disposizione ritorni applicabile ai casi di disdetta fondati sull'art. 60 LOrd (cfr. sull'argomento Borghi/Corti, Compendio di procedura amministrativa ticinese, ad art. 69 n. 6).

7. Sulla scorta di quanto precede il ricorso dev'essere respinto. La tassa di giudizio dev'essere posta a carico dell'insorgente (art. 28 PAmM). Per questi motivi, visti gli art. 1, 2, 60, 66, 67, 68 LOrd, 3, 18, 21, 28, 43, 46, 47, 61, 69 PAmM; dichiara e pronuncia: 1. Il

ricorso è respinto. 2. La tassa di giustizia e le spese, di fr. 1'000.-- complessivamente, sono poste a carico dell'insorgente. 3. Intimazione a: Per il Tribunale cantonale amministrativo  
Il presidente  
Il segretario

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.