



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

Sezione Lavoro



in persona del Giudice, dott. Elena Vezzosi

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n. 1516/2013 del Ruolo Generale Affari Contenziosi,
vertente tra

[REDACTED]

contro

[REDACTED] v. [REDACTED]

OGGETTO: nullità/illegittimità patto di prova

FATTO E DIRITTO

La ditta [REDACTED] adisce lo scrivente Giudice con ricorso in opposizione
ex art.1 co.51 L.28/6/2012 n.92 all'ordinanza resa in data 02/12/2013 nel
procedimento n.1070/2013 promosso dal sig. [REDACTED] finalizzato ad
accertare l'illegittimità del licenziamento irrogatogli dalla datrice di lavoro in data
24/1/2013 per mancato superamento del periodo di prova.

L'ordinanza opposta : a accolto il ricorso del lavoratore sancendo l'inesistenza di un



valido patto di prova, e comunque la sua nullità sotto molteplici aspetti.

Più specificamente l'ordinanza recita testualmente:

"In fatto

Il ricorrente - assunto in data 1/10/2012 da 19/2/200/ da [redacted] s.p.a. con contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualifica di 7° livello CCNL industria metalmeccanica privata e mansioni di addetto commerciale - impugna il licenziamento intimatogli dalla ex datrice di lavoro in data 24/1/2013 per mancato superamento del periodo di prova.

Il ricorrente sostiene in via gradata: la nullità del patto di prova per mancata insufficiente specificazione delle mansioni oggetto della stessa; la nullità del patto di prova perché sottoscritto da soggetto privo di rappresentanza; la mancanza di causa del patto di prova; la durata di tre mesi dello stesso a fronte di quanto previsto dal CCNL industria metalmeccanica privata art.2 Sez.IV, e pertanto l'illegittimità del licenziamento intervenuto dopo il decorso di tale termine; nullità del recesso perché disposto per motivo illecito.

In sintesi espone:

Agli inizi del 2012, mentre era dipendente (dal 2009 quale impiegato alle vendite di I° livello) della società [redacted] Italia s.p.a. (che produce e vende tubi oleodinamici e applicazioni meccaniche), veniva contattato da [redacted] membro del CdA e procuratore speciale dell'attuale convenuta, che gli proponeva una collaborazione con la propria azienda per la promozione e vendita, presso i clienti [redacted] anche dei prodotti di [redacted] s.p.a. (che produce e vende viterie e bullonerie), atteso che, stante l'assoluta differenza dei prodotti trattati, non vi era situazione di concorrenza tra le due società.

Il ricorrente iniziava dunque per alcuni mesi una collaborazione con [redacted] s.p.a. promuovendo/vendendo prodotti della stessa a clienti [redacted]; finché nel luglio 2012 gli veniva proposta da [redacted] l'assunzione a tempo indeterminato presso l'azienda da lui rappresentata.

Seguivano intese verbali e scritte da parte dei contraenti (cfr. doc.8 ric.) sinché il giorno 26/7/2012 veniva sottoscritta tra le parti lettera di impegno all'assunzione (doc.9 ric.).



██████████ rassegnava dunque le dimissioni da ██████████ ed al termine del preavviso lavorato, veniva assunto, dal 1/10/2012, da SBE VARVIT s.p.a.

Il rapporto procedeva con (apparente) reciproca soddisfazione (ed anzi il ricorrente, messo a disposizione della nuova datrice di lavoro il proprio consolidato portafoglio clienti, procurava cospicue vendite), quando, del tutto inaspettatamente, in data 23/1/2013, gli veniva comunicato il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

Da qui il presente ricorso, nel quale si muovono le censure predette al patto di prova contenuto nella lettera di preassunzione del 26/7/2012, e si chiede la tutela reintegratoria apprestata dall'art.18 St.Lav. come riformato dalla L.92/2012 ai licenziamenti nulli.

Si costituiva ritualmente la ██████████ s.p.a., contestando in fatto e diritto le affermazioni attoree, ed eccependo pregiudizialmente l'improcedibilità del ricorso in quanto la L.92/2012 non sarebbe applicabile in controversie in cui si discuta di ipotesi di mancato superamento del periodo di prova.

All'udienza del 8/11/2013 il Giudice si riservava

In diritto

Il ricorso è fondato e va accolto.

Sull'applicabilità del cd. rito Fornero.

Le domande svolte da parte ricorrente riguardano in primis la declaratoria di nullità del patto di prova e la conseguente nullità/illegittimità del licenziamento conseguente al mancato superamento dello stesso.

Pur nella difficoltà interpretativa legata alla riformulazione dell'art.18 operata dalla L.92/2012, si deve ritenere che la volontà del legislatore sia quella di volere sottrarre tutti i licenziamenti nulli dalla disciplina delle nullità ordinarie, unificandoli in un'unica previsione e riconducendoli alle conseguenze sanzionatorie previste dai commi 1 e 2 dell'art.18 L.300/70 come riformulato dall'art.1 comma 42 lettera b) L.Fornero.

Depone in tal senso il dato testuale della norma come riformulata, che prevede la tutela reintegratoria per le ipotesi di licenziamento discriminatorio, intimato in



costanza di matrimonio o gravidanza, per motivo illecito, orale, ovvero "perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge".

Poiché l'art. 2096 cod. civ. impone per la stipula del patto di prova la forma scritta, che, per giurisprudenza ormai costante è prevista ad substantiam, ossia a pena di nullità della pattuizione intervenuta in qualsiasi forma diversa da quella scritta, è possibile ritenere un licenziamento fondato su patto di prova nullo riconducibile ad ipotesi di nullità prevista dalla legge, e pertanto da trattarsi processualmente con rito Fornero, e disciplinato quanto alla sostanza dai commi 1 e 2 dell'art.18 St.Lav.

Conseguenza diverse si hanno in caso di mancato superamento di patto di prova di per sé legittimo, ove la tutela apprestata dalla giurisprudenza è di tipo risarcitorio o comunque esclude l'applicabilità sia dell'art.8 L.604/66 che dell'art.18 St.Lav. (cfr. cass. Sez. L. Sentenza n. 23231 del 17/11/2010) ipotesi tuttavia formulata in via subordinata nel ricorso di cui è causa.

Poiché preliminare e pregiudiziale appare, nel caso in esame, la verifica delle censure di nullità del patto di prova in oggetto, il processo è ben incardinato sulla base della L.92/2012.

Sulla nullità del patto di prova.

Ritiene chi scrive che nel caso in esame vi sia addirittura inesistenza del patto di prova di cui si discute.

Si deve osservare infatti che non esiste contratto di lavoro scritto intervenuto tra le parti, essendo pacifico in causa che, dopo scambio di mail (cfr. doc.8 ric.) e colloqui verbali, le parti firmarono una lettera di impegno all'assunzione (doc.9 ric.) in data 26/7/2012 contenente tra l'altro, al punto 3 il seguente onere: "verrà applicato il periodo di prova contrattualmente previsto secondo le specifiche di legge o di contratto".

E" poi pacifico che il ricorrente ha iniziato la propria attività lavorativa in favore di [REDACTED] s.p.a. in data 1/10/2012, senza tuttavia che tra le parti sia stato sottoscritto alcun contratto di lavoro (che per altro può avere forma anche verbale, fatti salvi gli obblighi posti dalla legge a carico del datore di lavoro a pena di sanzioni amministrative, tra cui l'obbligo di consegnare al lavoratore, ai sensi del D. Lgs. n. 152/1997 art. 1, della legge n. 608/1996, della legge n. 133/2008, al momento dell'assunzione, un documento riportante generalità del datore di lavoro e del



lavoratore, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, il termine di preavviso per il licenziamento e la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro, oppure il copia del contratto di lavoro o ancora copia della Comunicazione obbligatoria di assunzione; ovvero l'obbligo del datore di lavoro di comunicare per il tramite dei servizi telematici del Ministero del Lavoro che ha sostituito la comunicazione dal 1° marzo 2008 ai Centri per l'impiego, almeno un giorno prima antecedentemente l'assunzione, il contenuto del contratto) atteso che la lettera di assunzione 25/9/2012 (doc.2 mem.) non è mai stata sottoscritta per accettazione dal sig. [REDACTED], il quale per altro nega che gli sia stata addirittura mai consegnata.

Ciò assodato, è evidente come al contratto di lavoro verbale esistente tra le parti non sia apponibile alcun patto di prova, che richiede ex lege la forma scritta ad substantiam (art. 2096 cod. civ.; Cass. Sez. L. Sentenza n. 21758 del 22/10/2010: "La forma scritta necessaria, a norma dell'art. 2096 cod. civ., per il patto di assunzione in prova è richiesta "ad substantiam", e tale essenziale requisito di forma, la cui mancanza comporta la nullità assoluta del patto di prova, deve sussistere sin dall'inizio del rapporto, senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie, potendosi ammettere solo la non contestualità della sottoscrizione di entrambe le parti prima della esecuzione del contratto, ma non anche la successiva documentazione della clausola verbalmente pattuita mediante la sottoscrizione, originariamente mancante, di una delle parti, atteso che ciò si risolverebbe nella inammissibile convalida di un atto nullo, con sostanziale diminuzione della tutela del lavoratore").

Né la convenuta ha dato -e chiesto di dare- prova dell'avvenuta sottoscrizione del patto di prova a mezzo della produzione in giudizio della lettera sottoscritta per accettazione dai ricorrenti, e quindi non risulta formato il consenso delle parti sul patto. Sul punto la S. C. ha affermato, con motivazione ampiamente condivisa dal giudicante e dalla quale non intende discostarsi, che "Poiché il periodo di prova implica una limitazione di responsabilità del datore di lavoro ed attribuisce un potere di recesso più ampio, il relativo patto postula non solo la forma scritta, ma anche una estrinsecazione documentale della volontà contrattuale di entrambe le parti (la corte di cassazione ha ritenuto che l'atto scritto richiesto dall'art. 2096 c.c. non può consistere nella sola lettera di assunzione, ma è necessaria anche la sottoscrizione del lavoratore per rendere operante il patto di prova)." (Cass., 19 giugno 1985, n. 3699).



Né può considerarsi contratto di lavoro la lettera preassuntiva, compilata dalle parti quando il ricorrente addirittura non aveva neppure cessato il proprio rapporto di lavoro con [redacted] Distribuzione Italia s.p.a., posto che detta lettera è giocoforza stata sostituita/superata dall'effettiva stipulazione del contratto di lavoro (sia pure privo di forma scritta), il quale, come s'è detto, non contiene alcuna pattuizione relativa al periodo di prova.

In ogni caso, se anche si volesse ritenere che il patto di prova stipulato per iscritto sia quello contenuto nella lettera preassuntiva (il che non è per le ragioni sopra esposte), il patto inserito in essa lettera è radicalmente nullo, posto che testualmente la dizione del punto 3 della lettera (doc.9 ric) è la seguente: "verrà applicato il periodo di prova contrattualmente previsto secondo le specifiche di legge e di contratto".

Come si legge, è la stessa missiva di impegno a rimandare al definitivo contratto ("periodo contrattualmente previsto", il sottolineato è del Giudice), per altro senza indicare comunque una durata determinata del patto, e rinviando nuovamente alle "specifiche di legge e di contratto".

Vi è quindi una clausola del tutto indeterminata [basti dire che le specifiche di legge sono a tutt'oggi, per gli impiegati privato, il RDL 1824/1925 che fissa la durata del periodo di prova per gli impiegati in tre mesi; mentre il CCNL applicato al ricorrente prevede una durata variabile del periodo che può (ma non deve) arrivare anche a sei mesi, riducibili per altro a tre ai sensi dell'art.2 sez. IV CCNL cit.], che omette di specificare l'effettiva durata del patto, e dunque priva dei requisiti minimi di forma e sostanza per essere considerata valida.

Per altro, sempre con riguardo alla lettera preassuntiva, neppure in essa sono congruamente specificate le mansioni che svolgerà il ricorrente, atteso che nella stessa è definita solo la qualifica (7° livello/impiegato commerciale), espressione generica a fronte della declaratoria contrattuale stessa, che prevede in tale categoria una serie promiscua di mansioni tra l'altro tutte caratterizzate da notevole specializzazione, mansioni che rendono indispensabile, ai fini della prestazione della prova, una prescrizione dettagliata dei compiti da svolgere da parte del neoassunto.

Anche sotto questo ulteriore aspetto, dunque, il patto di prova di cui si discute in atti appare radicalmente nullo.



Vero è poi (ma lo si dice ad abundantiam, essendo i motivi di nullità prevalenti – rectius, inesistenza- quelli più sopra delineati) che la convenuta ebbe già abbondantemente modo di „testare” la professionalità del [redacted] nel corso dei mesi precedenti (dai primi mesi del 2012 sino alla data di assunzione, ottobre 2012), in cui era proficua tra le parti una collaborazione commerciale, in base alla quale il ricorrente si era attivato per mettere in contatto nuovi clienti con la [redacted] s.p.a.; emblematico è il lavoro svolto con la società [redacted] che ha previsto anche incontri organizzati dal ricorrente tra il [redacted] (insieme al proprio dipendente [redacted] e i vertici di essa società (circostanza esposta in ricorso e non specificamente contestata dalla convenuta).

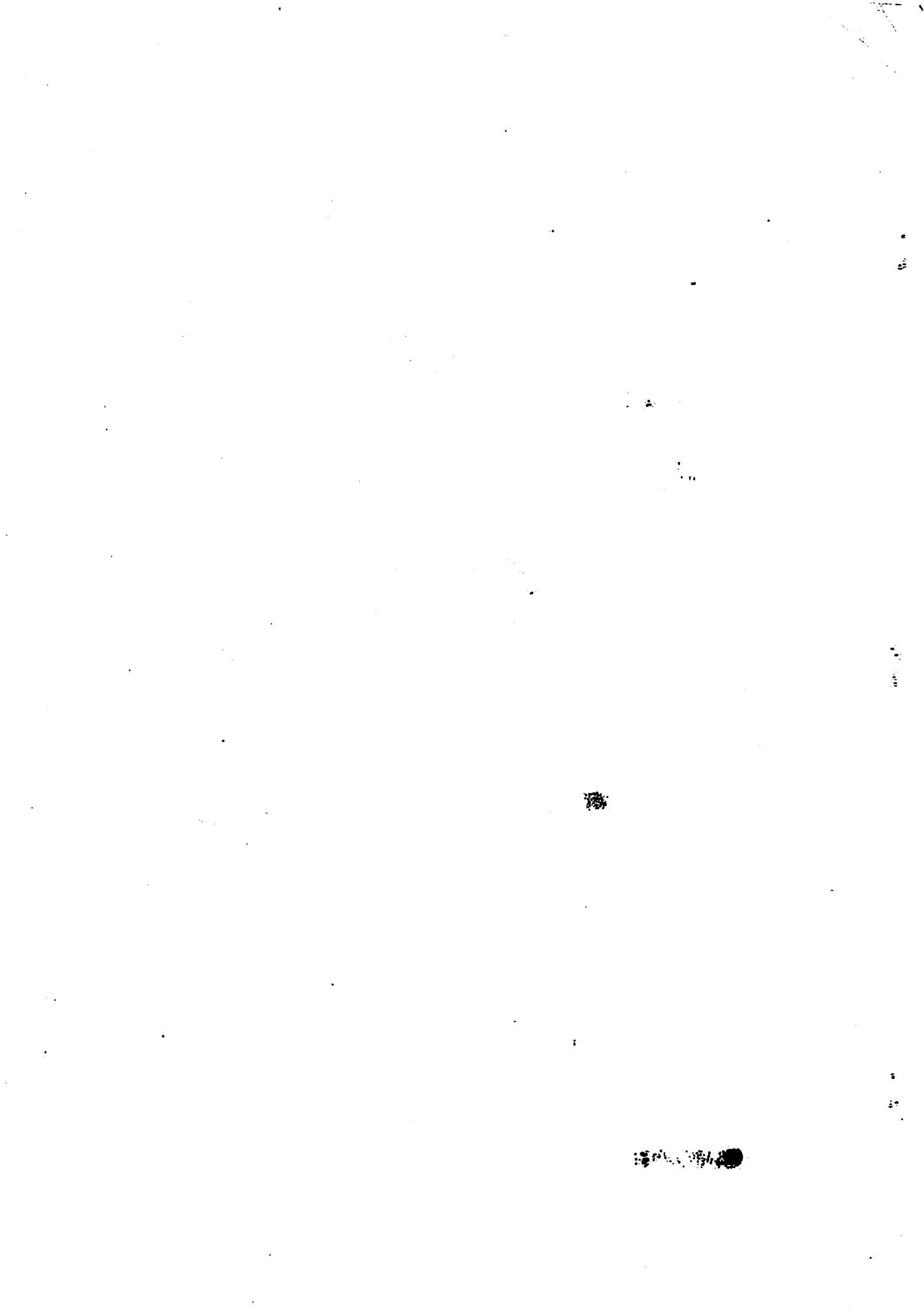
Pertanto, con riguardo alla causa sottesa al preteso patto di prova, vi sono carenze sostanziali, che determinano la nullità dello stesso anche sotto questo profilo.

Del pari, infine, alla fattispecie sarebbe comunque in astratto applicabile il già citato art.2 sez. IV del CCNL [redacted] che prevede che per i dipendenti di 7° categoria la durata del periodo di prova sia dimezzata (e dunque sia di tre mesi) per coloro “che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende”, circostanza non solo ben nota a [redacted] s.p.a. che per mesi collaborò con il [redacted] ancora assunto presso la precedente azienda [redacted] Distribuzione Italia s.p.a., ma comunque provata dal ricorrente a mezzo della produzione del proprio precedente contratto di lavoro (doc.1 ric.).

Ne consegue, come logico corollario, che il licenziamento intimato da [redacted] s.p.a. in data 24/1/2013 per mancato superamento della prova deve intendersi illegittimo, perché privo di giusta causa o di giustificato motivo, non essendo mai esistito un patto di prova, al cui mancato superamento possa essere ricollegato. L’“unica causa giustificatrice adottata è il mancato superamento della prova.

Per tutti questi motivi, e per concludere, il comminato licenziamento appare illegittimo, con le conseguenze previste dall’art.18 St.Lav. 1° e 2° come come riformato dalla L.92/2012, ossia la reintegra immediata sul posto di lavoro in precedenza occupato, ed il risarcimento del danno, che in questo caso si quantifica nella retribuzione delle mensilità intercorse tra il licenziamento stesso e l’effettivo ripristino, oltre agli accessori di legge.





Le spese di lite seguono la soccombenza della [redacted] s.p.a. e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

1. Accoglie il ricorso, e dunque accerta e dichiara l' illegittimità del licenziamento intimato da [redacted] s.p.a. [redacted] con lettera datata 24/1/2013 e condanna detta società a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato nonché a corrispondere tutte le retribuzioni maturate dal 24/1/2013 alla data dell'effettiva reintegra in servizio, con inquadramento al 7° livello del CCNL [redacted] avata oltre ad accessori dalla maturazione dei relativi crediti al saldo effettivo:

2. Condanna [redacted] alla rifusione al ricorrente delle spese del presente giudizio, che liquida in complessivi € 3500,00, oltre ad IVA e CPA.

3. Provvisoria esecuzione."

Nel proprio atto di opposizione la società opponente censura l'ordinanza sopra riportata in più punti: in primis denunciandola di nullità per violazione dell'art.101 2° comma cpc per non avere concesso alle parti termine a difesa su una questione nuova rilevabile d'ufficio; nel merito evidenziando la validità del patto sottoscritto nella lettera preassuntiva, la sua determinatezza con riguardo alla durata ed alle mansioni, e ribadendo la altre ragioni poste a fondamento della piena legittimità del licenziamento irrogato al [redacted] in via preliminare la società evidenzia la necessità di assegnazione dell'interposto ricorso in opposizione a magistrato diverso da quello avente deciso la fase sommaria, ed esplicita, in caso contrario, istanza di astensione da parte del Giudice assegnatario.

Si costituisce nei termini il lavoratore ribadendo le tesi già espresse nella propria memoria di prima fase e sostenendo la correttezza dell'ordinanza opposta.

La scrivente Giudice, già designata nella fase sommaria, è designata automaticamente –giuste disposizioni interne rese dal Presidente del Tribunale– anche nella fase di opposizione, e dunque con ordinanza resa il 17/2/2014 ha respinto l'istanza di astensione nei seguenti termini:

"...vista l'istanza ex art.51 c.p.c. per l'astensione" rivolta alla scrivente dalla società [redacted] s.p.a. quale parte nel giudizio di opposizione all'ordinanza di



rigetto ex art.51 L.92/2012, avente il n.1516/2013 RG, procedimento assegnato a chi scrive Giudice già titolare della fase cd. sommaria;

osservato che la scrivente non considera il presente come un caso di astensione obbligatoria, in particolare con riguardo al n.4 dell'art.51 1° comma c.p.c. (avere conosciuto la causa in altro grado del processo), atteso che detta condizione non appare ravvisabile là dove, come nella specie, l'istituto processuale è articolato su di una prima fase sommaria, cui segue una eventuale seconda articolazione oppositiva, secondo uno schema tipico dei procedimenti di opposizione a cognizione ordinaria, nell'ambito nel medesimo grado di giudizio;

ritenuto per altro che tale orientamento appare conforme sia ai principi espressi dalla Corte di Cassazione (Cass. n. 422/2006, che evidenzia come l'emissione di provvedimenti di urgenza o a cognizione sommaria da parte dello stesso giudice che è chiamato a decidere il merito della causa costituisce una situazione ordinaria del giudizio e non può in nessun modo pregiudicarne l'esito, nè determina un obbligo di astensione o una facoltà della parte di chiedere la ricusazione; Cass. n. 5510 /2003 con riguardo specifico alle ipotesi di opposizioni proposte avanti il giudice dell'esecuzione avverso atti esecutivi dallo stesso anteriormente adottati; SS.UU. Cass. n. 1783/2011, Cass. n. 18047/2008 con riguardo ai provvedimento di cognizione sommaria o cautelare) che dalla Corte Costituzionale (Sentenza n. 326/1997 e ordinanza n. 168/2000 in relazione alla conformità dell'art. 51, 1° comma n. 4 c.p.c. al dettato costituzionale);

tanto anche considerando che il legislatore quando ha voluto introdurre, nell'ambito del medesimo grado di giudizio, un'ipotesi di incompatibilità lo ha espressamente previsto (v. art. 186 bis disp. att. cpc., introdotto dalla L.n. 69/2009), trovando, in difetto, applicazione il principio della persistenza del medesimo giudice durante il procedimento di primo grado, ancorchè articolato in possibili momenti processuali, scanditi dall'adozione di provvedimenti di natura decisoria;

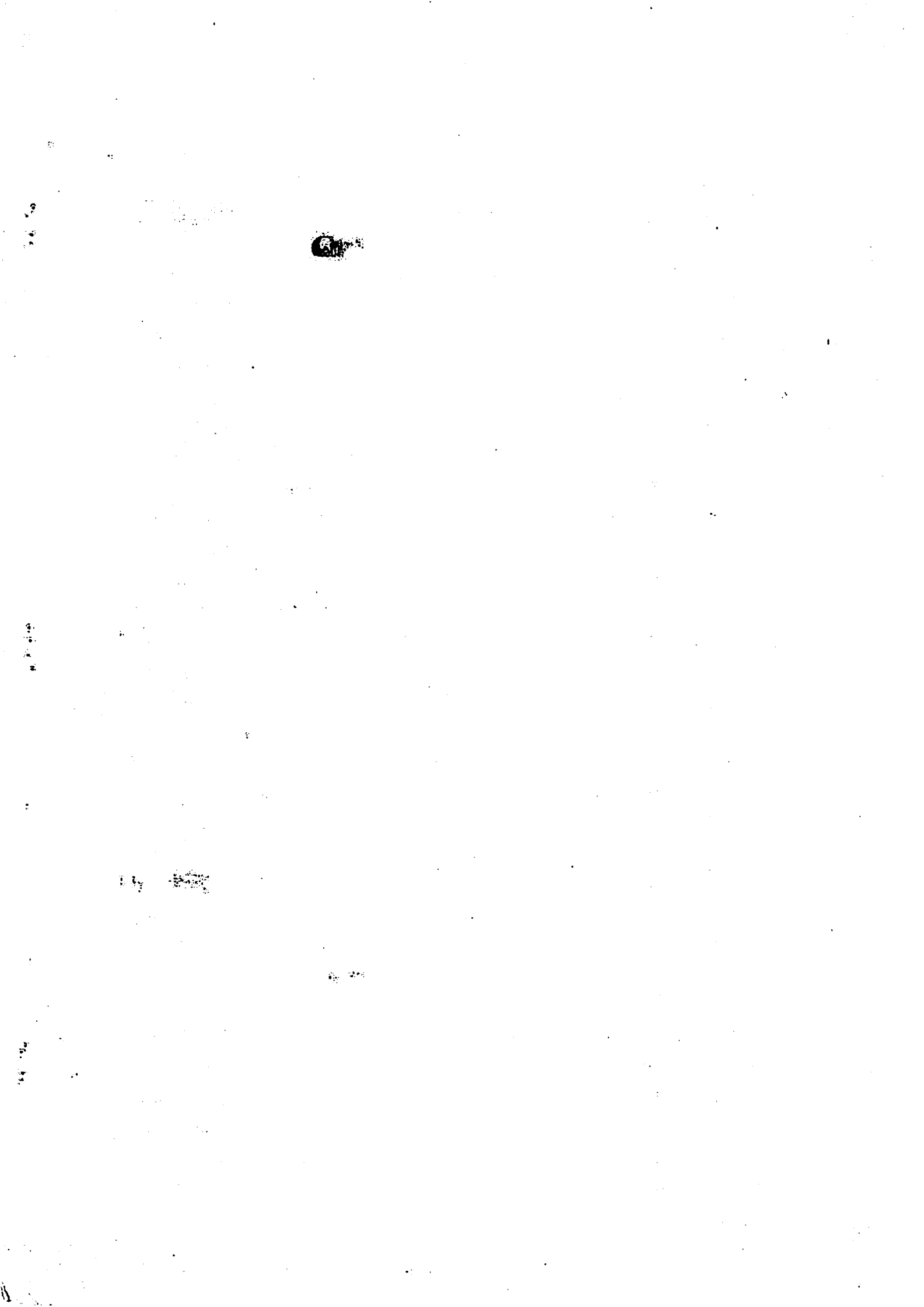
PQM

rigetta l'istanza di astensione.

Si comunichi alle parti ed al Presidente del Tribunale”.

[REDACTED] s.p.a. ha proposto allora istanza di ricusazione ex art.52 cpc, anch'essa respinta dal Tribunale in composizione collegiale con l'ordinanza 14/3/2014.





La causa di opposizione –sospesa all’udienza di discussione del 14/3/2014- è stata successivamente riassunta dall’opponente con ricorso depositato in data 10.06.2014 e notificato il 30.06 successivo; si è costituito nuovamente l’opposto lavoratore.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all’odierna udienza del 12/11/2014 il Giudice ha deciso con sentenza resa all’esito della camera di consiglio.

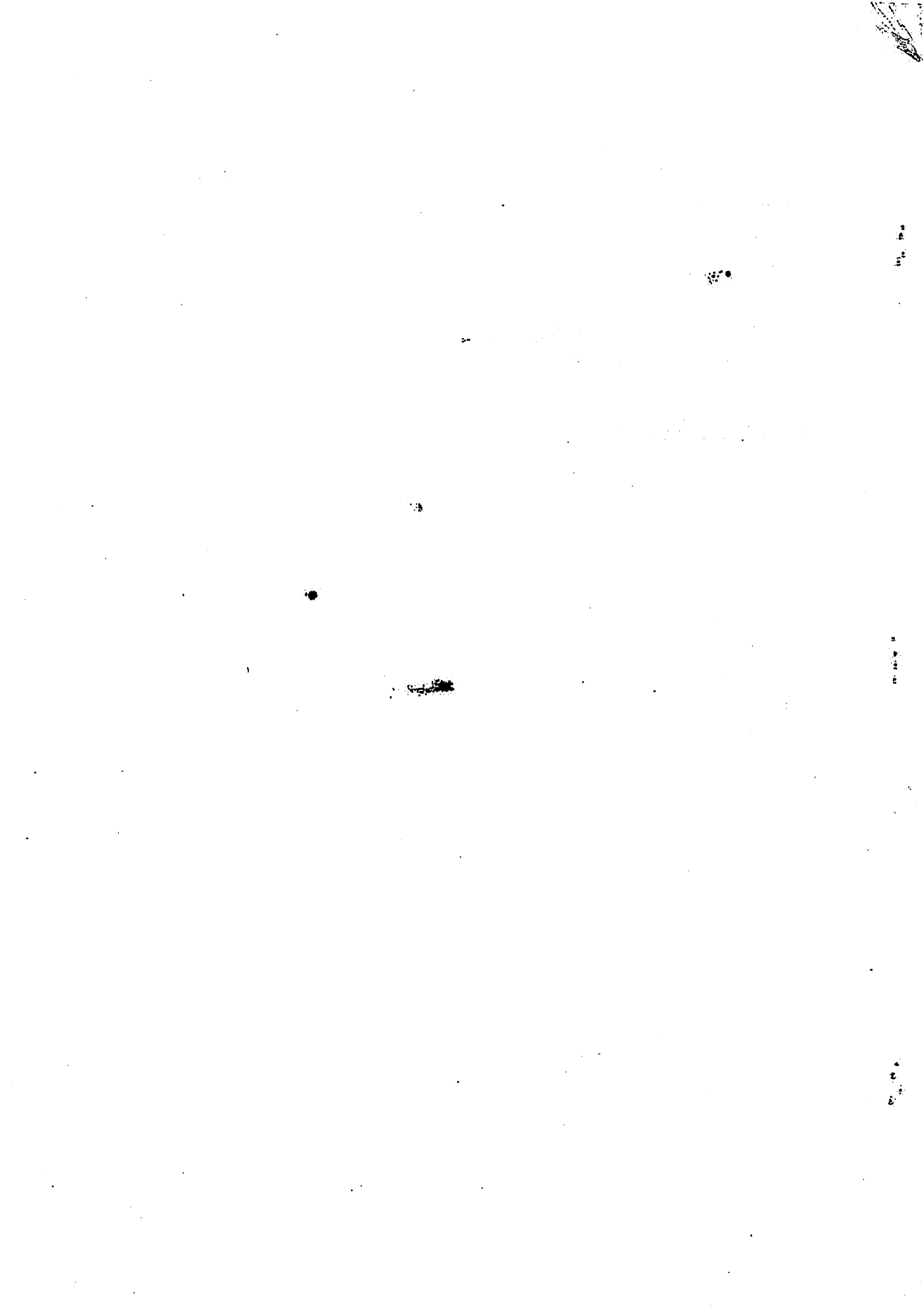
L’opposizione della società [REDACTED] p.a. non appare fondata e va respinta, di talchè, ribadite, richiamate ed approfondite le ragioni in fatto e diritto poste a base della ordinanza opposta, è da dichiararsi illegittimo il licenziamento irrogato a [REDACTED] data 24/1/2013.

Sull’eccezione pregiudiziale di nullità della pronuncia opposta per violazione dell’art.101 2° comma cpc, si deve ritenere la stessa infondata in quanto la fissazione di ulteriori termini a difesa pare incompatibile con la fase sommaria del rito di cui alla L.92/2012, rito che prevede una assoluta libertà di forma sia nella redazione degli atti difensivi, sia nel deposito degli stessi (autorizzando ad esempio il deposito e la notifica in via telematica ben prima dell’entrata in vigore del PCT), sia nei termini processuali (non sono ammissibili decadenze e preclusioni), sia infine nella gestione dell’udienza; e rito del pari ispirato all’assoluta celerità della decisione interinale: per la revisione e riforma della quale è prevista una seconda fase (la presente) che è giudizio ordinario a cognizione piena, nel quale sono ripristinate decadenze e preclusioni e vincoli formali (ricorso e memoria sono redatti ai sensi degli artt.414 e 416 cpc) e sostanziali (divieto di domande nuove ecc..).

Si crede quindi, alla luce di quanto ora affermato, che il diritto di difesa invocato dall’azienda con riguardo alla violazione dell’art.151 cpc, possa e debba legittimamente esplicarsi –anche con rilievo alle eccezioni sollevate d’ufficio-nella fase di opposizione, per la quale valgono i termini e le nullità del rito processuale ordinario: fase per altro definita con sentenza che definisce il primo grado di giudizio che può essere censurata di nullità avanti il Giudice terzo dell’Appello.

Con riguardo al merito dell’eccezione –e cioè che la lettera preassuntiva (per altro così qualificata anche da [REDACTED] rappresenti di fatto un vero e proprio contratto di lavoro ad efficacia differita (perché in tal senso argomenta la citata Cassazione 11597/99 definita “caso assolutamente analogo” al presente)- la stessa non è accoglibile per almeno tre sostanziali ragioni:





- 1) Perché
la qualifica data alle parti di quell'accordo 26/7/2012 è, appunto, non di contratto di lavoro ma di proposta di assunzione, finalizzata alla stipula di un futuro contratto;
- 2) Perché è
la stessa [redacted] a formalizzare al lavoratore in data 25/9/2012 un vero e proprio ed unico contratto di lavoro, come tale qualificandolo e firmato da chi aveva i poteri per proporre l'assunzione (ossia il Presidente [redacted]); contratto contenente –questo sì- la specifica durata del patto di prova (doc.2 SBE fascicolo 1° fase); peccato che questo contratto (e, per quello che qui interessa, il relativo patto di prova) non sia mai stato sottoscritto dal lavoratore;
- 3) Perché
la proposta contrattuale 26/7/2012 era firmata da [redacted], che non aveva alcuna specifica delega né titolo per vincolare l'azienda all'esterno e dunque per manifestarne compiutamente la volontà; sicché nessun vincolo --né obbligatorio, né addirittura contrattuale- è sorto tra le parti in quel momento. Sia il [redacted] hanno con quella missiva semplicemente –ma non vincolativamente- tracciato bozza dei futuri accordi contrattuali, che l'azienda ha formalizzato poi nella proposta 25/9/2012 non accettata (perché mai firmata) da [redacted]

Tanto basta per ritenere che la pattuzione relativa al periodo di prova contenuta nella lettera 26/7/2012 non sia vincolante tra le parti: e dunque non vi sia patto di prova scritto tra le stesse con inesistenza dello stesso.

A voler considerare formalmente valido il patto 26/7/2012, valgono poi tutte le altre considerazioni già svolte con riguardo alla sua sostanziale nullità, in quanto in esso non è prevista alcuna durata né alcuna specifica mansione.

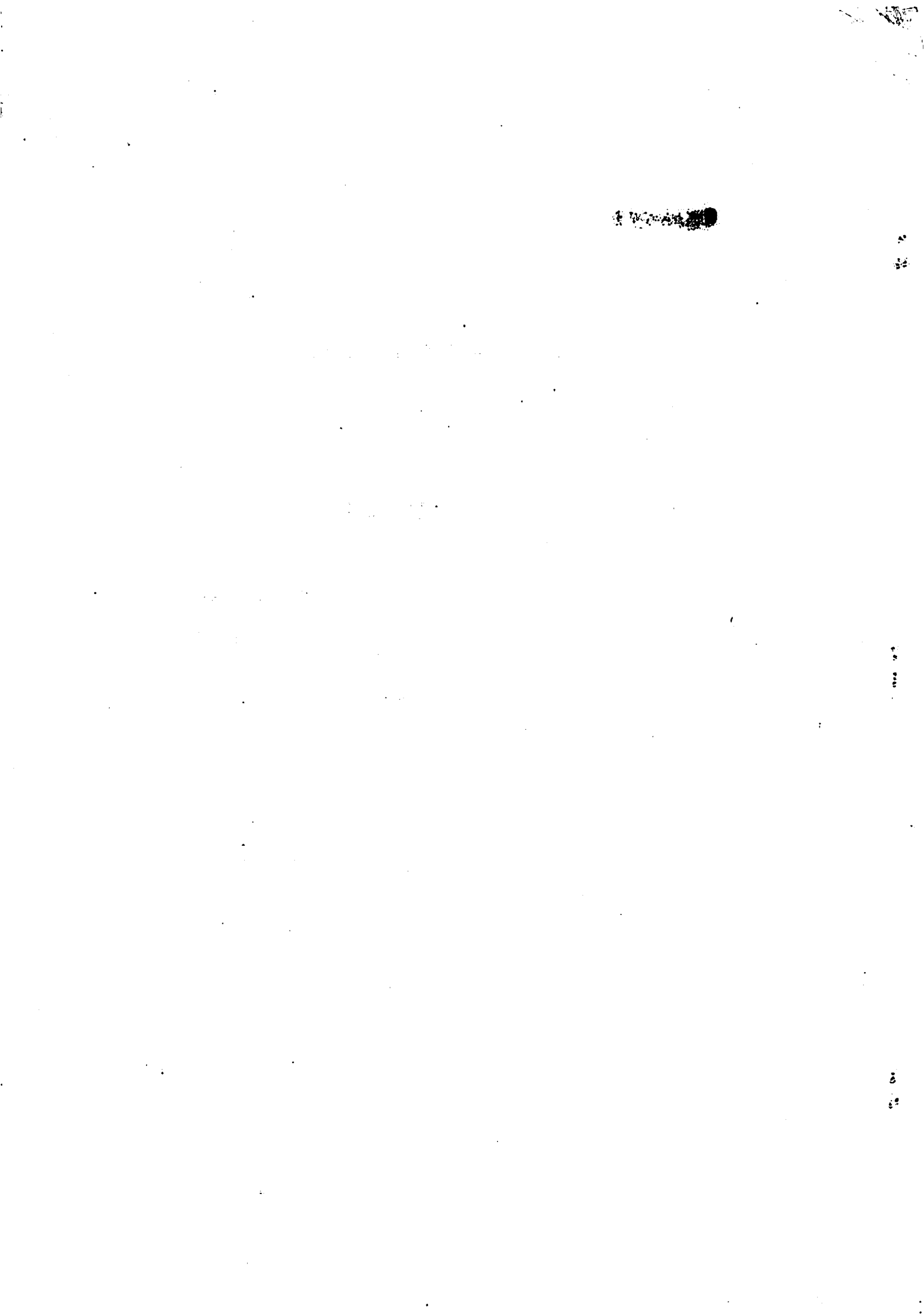
Ci si riporta in tal senso a quanto già dedotto nell'ordinanza di prime cure.

E tanto basta per confermare il proprio precedente giudizio sulla vicenda di causa.

Le spese di lite seguono la soccombenza dell'opponente, e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM





1. rigetta il ricorso in opposizione, e conferma l'ordinanza resa in data 02/12/2013 nel procedimento n. n.1070/2013.
2. Condanna [REDACTED] s.p.a. a rifondere al ricorrente le spese di lite del presente giudizio, che liquida in complessivi € 8.000.00 oltre ad IVA e CPA e contributo unico se dovuto.

Reggio Emilia, li 12/11/2014

Il G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi



