



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

36/2015

Marzo/9/2015 (*)

Napoli 17 Marzo 2015

Tanto tuonò che piovve!!!!

Arrivano le "tutele crescenti". I nuovi assunti dal 7 marzo scorso sono i destinatari delle nuove disposizioni che, di seguito, iniziamo ad approfondire.

Come noto, a seguito della pubblicazione sulla G. U. n° 54 del 06.03.2015, **lo scorso 7 marzo è entrato in vigore il decreto delegato n° 23 del 4 marzo 2015 sulle c.d. "tutele crescenti".**

Con il predetto decreto il Governo ha dato concreta attuazione alla delega di cui all'art. 1, comma 7, della legge 183/2014 (c.d. Jobs Act)

Di seguito una prima disamina della disposizione normativa in esame, corredata da un quadro comparativo fra vecchie e nuove tutele.

Campo di applicazione.

Le disposizioni, introdotte con il Jobs act, **si applicano agli operai, impiegati e quadri, nuovi assunti dal 07.03.2015**, da datori di lavoro imprenditori e non - comprese le organizzazioni di tendenza (partiti politici, sindacati, enti di culto e religiosi) ed a prescindere, con le differenze che analizzeremo appresso, dal relativo limite dimensionale.

Restano, quindi, esclusi i dirigenti.

Le medesime regole **si applicano nei casi di conversione, dopo l'entrata in vigore del decreto, di contratto a termine o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.**

Le stesse si applicano anche ai dipendenti assunti precedentemente da datori di lavoro con meno di 15 dipendenti che per effetto di nuove assunzioni superano tale soglia dall'entrata in vigore del decreto.

Per i lavoratori oggetto del decreto, quindi assunti dal 07.03.2015, **non si applica la procedura preventiva di licenziamento ex art. 7 della legge 604/66 che rimane applicabile per i vecchi assunti.**

Parimenti, per i nuovi assunti, **non si applica neppure il c.d. "rito Fornero" per l'impugnativa giudiziale del licenziamento.**

Le tutele nelle imprese di grandi dimensioni

In base all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla riforma Fornero, le aziende di "grandi dimensioni" sono da individuare come segue:

- a) datori di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano più di 15 prestatori di lavoro (più di 5, quindi almeno 6, se si tratta di imprenditore agricolo);
- b) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti (e imprese agricole che nello stesso ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti), anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge questi limiti;
- c) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che hanno alle loro dipendenze più di 60 addetti.

➤ Reintegrazione (nullità e inefficacia)

Indipendentemente dal motivo formalmente addotto e dalla tipologia di licenziamento intimato (GMO, GMS, giusta causa, licenziamento collettivo), se il **Giudice dichiara la nullità del licenziamento per motivi discriminatori o altri casi di nullità**, o la riconducibilità del **licenziamento all'inidoneità psicofisica del lavoratore oppure l'inefficacia per mancanza di forma scritta**, ordina la **reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno** pari a:

- ***Indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello della reintegra;***
- ***Dedotto quanto eventualmente percepito;***
- ***Con un minimo di 5 mensilità;***
- ***Con obbligo di versamento contributivo;***
- ***Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi.***

➤ **Reintegrazione (licenziamenti disciplinari)**

Nel caso in cui venga accertata **l'insussistenza del fatto materiale nei licenziamenti disciplinari** (quindi, non anche la punibilità con sanzione conservativa), il Giudice ordina la **reintegrazione e il risarcimento del danno** pari a:

- ***Indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello della reintegra;***
- ***Dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (art. 4 c. 1 D.lgs. 181/2000);***
- ***Con un massimo di 12 mensilità;***
- ***Con obbligo di versamento contributivo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva;***
- ***Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi.***

➤ **Risarcimento (licenziamento illegittimo per giusta causa, GMO, GMS)**

Se il Giudice accerta che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo e soggettivo** (altri casi),

dichiara comunque **estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo**- pari a:

- ***2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 4 mensilità;***
- ***Con un massimo di 24 mensilità.***

➤ **Risarcimento per vizi formali e procedurali**

In caso di **assenza di motivazione nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di violazione della procedura dell'art. 7 della legge 300/70 per i licenziamenti disciplinari**, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara **estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo**- pari a:

- ***1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 2 mensilità;***
- ***Con un massimo di 12 mensilità.***

➤ **Offerta di conciliazione**

Come strumento deflattivo del contenzioso, **il datore di lavoro può offrire al lavoratore licenziato - con assegno circolare - entro i termini di impugnazione stragiudiziale un importo che non costituisce reddito e non è sottoposto ad imposizione contributiva**, pari a:

- ***1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 2 mensilità;***
- ***Con un massimo di 18 mensilità.***

Se il lavoratore accetta, il rapporto si estingue con rinuncia all'impugnazione.

La procedura può essere avviata presso la commissione di conciliazione della DTL (art. 410 cpc), in sede sindacale (art. 411 cpc), sedi di conciliazioni ed arbitrato previste dai CCNL (art. 412 ter cpc), altre commissioni di conciliazioni ed arbitrato irrituale (art. 412 quater), commissioni di certificazione dei contratti (art. 76 D.lgs. 276/2003).

Per monitorare l'utilizzo di tale strumento deflattivo, **il decreto prevede un ulteriore gravame per il datore di lavoro che deve nei 65 giorni successivi al licenziamento integrare la comunicazione telematica di licenziamento** (UNILAV) comunicando l'esito della conciliazione.

Restano, comunque, invariate tutte le altre modalità di conciliazione previste dalla legge.

Licenziamenti collettivi

Anche nei licenziamenti collettivi in caso di licenziamento discriminatorio, negli altri casi di nullità o di inefficacia (mancanza di forma scritta) si applica la reintegrazione nel posto di lavoro.

Nei casi, invece, di violazione della procedura (art. 4 legge 223/91) o dei criteri di scelta dei lavoratori (art. 5 legge 223/91) il Giudice dichiara, comunque, estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:

- ***2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno si servizio;***
- ***Con un minimo di 4 mensilità;***
- ***Con un massimo di 24 mensilità .***

Le tutele nelle piccole imprese

Anche **per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, nei soli casi di licenziamento discriminatorio, negli altri casi di nullità o di inefficacia (mancanza di forma scritta), si applica la reintegrazione nel posto di lavoro.**

In tutti gli altri casi le indennità previste per i datori di lavoro di maggiori dimensioni sono ridotte della metà con un limite massimo di 6 mensilità, come segue.

- ✓ **Risarcimento (licenziamento illegittimo per giusta causa, GMO, GMS)**

Se il Giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (***anche per insussistenza del fatto materiale***) e oggettivo, dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il

datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:

- ***1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 2 mensilità;***
- ***Con un massimo di 6 mensilità.***

✓ **Risarcimento per vizi formali e procedurali**

In caso di assenza di motivazione nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di violazione della procedura dell'art. 7 della legge 300/70 per i licenziamenti disciplinari, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:

- ***0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 1 mensilità;***
- ***Con un massimo di 6 mensilità.***

➤ **Offerta di conciliazione**

Come strumento deflattivo del contenzioso, il datore di lavoro può offrire al lavoratore licenziato- con assegno circolare- entro i termini di impugnazione un importo che non costituisce reddito e non è sottoposto ad imposizione contributiva, pari a:

- ***0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio;***
- ***Con un minimo di 1 mensilità;***
- ***Con un massimo di 6 mensilità.***

Per tutti i datori (piccoli e grandi)

Revoca del licenziamento

Il licenziamento **può essere revocato nei 15 giorni successivi all'impugnativa con pagamento di retribuzioni e contributi medio tempore maturati.**

Misura dell'indennità

Computo anzianità di servizio per i dipendenti occupati negli appalti: si computa anche il periodo svolto presso i precedenti appaltatori.

Frazioni di anno: le anzianità di servizio e l'importo delle indennità risarcitorie e conciliative sono riproporzionate a mese. Si computano come interi i mesi con frazioni superiori a 15 giorni.

QUADRO DI SINTESI TUTELE PER NUOVI E VECCHI ASSUNTI

<u>LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI</u> o altri casi di nullità , o riconducibilità del licenziamento all' inidoneità psicofisica del lavoratore oppure inefficacia per mancanza di forma scritta	
senza distinzione di limiti dimensionali	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno pari a: - Indennità commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento a quello della reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito; - Con un minimo di 5 mensilità; - Con obbligo di versamento contributivo; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. In caso di licenziamento per inidoneità psicofisica (aziende oltre 15 dip.) la tutela è depotenziata: Reintegrazione e risarcimento di massimo 12 mensilità (non c'è il minimo di 5 mensilità) dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda (<i>aliunde perceptum</i>) o di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato a ricercare un nuovo lavoro.	Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno pari a: - Indennità <u>commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR</u> dal giorno del licenziamento a quello della reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito; - Con un minimo di 5 mensilità; - Con obbligo di versamento contributivo; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi.

<u>LICENZIAMENTI DISCIPLINARI:</u> giusta causa e giustificato motivo soggettivo	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Datori di piccole dimensioni	Datori di piccole dimensioni

Insussistenza del fatto materiale o se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, (sia perché ritenga che il fatto non sussista ovvero perché sarebbe dovuto essere sanzionato con misure conservative) o per violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità;	❖ Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e soggettivo(<u>anche per insussistenza del fatto materiale</u>), il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 2 mensilità; - Con un massimo di 6 mensilità. ❖ Violazione della procedure dell'art. 7 della legge 300/70, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 1 mensilità; - Con un massimo di 6 mensilità.
Datori di grandi dimensioni	Datori di grandi dimensioni
❖ Insussistenza del fatto materiale o se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, (sia perché ritenga che il fatto non sussista ovvero perché sarebbe dovuto essere sanzionato con misure conservative). Il Giudice ordina la reintegrazione e il risarcimento del danno pari a: - Indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua(art. 4 c. 1 D.lgs. 181/2000); - Con un massimo di 12 mensilità; - Con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per	❖ Insussistenza del fatto materiale (quindi, non anche la punibilità con sanzione conservativa), il Giudice ordina la reintegrazione e il risarcimento del danno pari a: - Indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello della reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua(art. 4 c. 1 D.lgs. 181/2000); - Con un massimo di 12 mensilità; - Con obbligo di versamento contributivo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi.

l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. ❖ violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc.	❖ Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato soggettivo(es. se il CCNL prevede la punibilità con sanzione conservativa), Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 4 mensilità; - Con un massimo di 24 mensilità. ❖ Violazione della procedure dell'art. 7 della legge 300/70, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 2 mensilità; - Con un massimo di 12 mensilità.
--	--

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO(c.d. Economici)	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Datori di piccole dimensioni	Datori di piccole dimensioni
Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per assenza di motivazione. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità;	❖ Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 2 mensilità; - Con un massimo di 6 mensilità. ❖ assenza di motivazione: il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 1 mensilità;

	- Con un massimo di 6 mensilità.
Datori di grandi dimensioni	Datori di grandi dimensioni
❖ Nei casi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza dei fatti che hanno dato vita al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può condannare il datore di lavoro alla reintegrazione ed al risarcimento del danno pari a: - Indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (art. 4 c. 1 D.lgs. 181/2000); - Con un massimo di 12 mensilità; - Con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. ❖ Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali, dell'impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione ed il comportamento delle parti durante il tentativo preventivo di conciliazione etc. ❖ Nei casi di inefficacia per mancanza di motivazioni o nei casi in cui sia viziata o mancante la procedura preventiva di	❖ Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 4 mensilità; - Con un massimo di 24 mensilità. ❖ assenza di motivazione: il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 2 mensilità; - Con un massimo di 12 mensilità.

conciliazione, Il Giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc.	
--	--

LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
❖ Nei casi in cui il giudice accerti la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori (art. 5 legge 223/91), può condannare il datore di lavoro alla reintegrazione ed al risarcimento del danno pari a: - Indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - Dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua(art. 4 c. 1 D.lgs. 181/2000); - Con un massimo di 12 mensilità; - Con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività; - Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. ❖ Nei casi di violazione della procedura(art. 4 legge 223/91), il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali e	Violazione della procedura (art. 4 legge 223/91) o dei criteri di scelta dei lavoratori(art. 5 legge 223/91) il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a: - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - Con un minimo di 4 mensilità; - Con un massimo di 24 mensilità .

dell'impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione.	
--	--

<u>ALTRE DIFFERENZE TRA NUOVI E VECCHI ASSUNTI</u>	
Procedura preventiva di licenziamento ex art. 7 della legge 604/66 – giustificato motivo oggettivo- imprese grandi dimensioni	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Continua ad essere obbligatoria	Non prevista
Offerta conciliativa con assegno circolare- entro i termini di impugnazione – presso sedi conciliative o certificazione dei contratti	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Non prevista	Facoltà concessa al datore di lavoro di qualsiasi dimensione.
Ulteriore comunicazione UNILAV 65 giorni dopo il licenziamento	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
Non prevista	Obbligatoria per monitorare l'esito dell'eventuale offerta conciliativa.
Impugnativa giudiziale del licenziamento con rito breve(legge 92/2012)	
Vecchi assunti	Assunti dal 07.03.2015
previsto per i dipendenti licenziati da imprese di grandi dimensioni	Non previsto

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio***

*Ha collaborato alla redazione il **Collega Francesco Duraccio***

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/FD