



Sent. N° 5410/16  
R. G. N° 8356/12

N. 50

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA  
Sezione Lavoro e Previdenza

composta dai Sigg. Magistrati:

Panariello dott. Francesco Paolo                   Presidente  
Viva dott. Maria Loredana                            Consigliere rel.  
Riga dott. Fabrizio                                     Consigliere

all'udienza del 28.11.2016 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al n. 8356/ 2012 del Ruolo Generale Lavoro e Previdenza

tra

[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted], elettivamente domiciliato in Roma, Via Germanico n.172, presso lo studio dell'avv. Pierluigi Panici, che li rappresenta e difende unitamente agli avv.ti Giovanna Buttazzo e Stefania Mangione, come da mandato in atti

APPELLANTE

e

[Redacted], in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato in Roma, Piazza Mazzini n. 27, presso lo studio Trifirò & Partners, rappresentata e difesa dagli avv.ti Antonio Russo e Salvatore Trifirò, come da mandato in atti

APPELLATA

nonché

[Redacted] in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato in Roma, Via delle Tre Madonne n. 8, presso lo studio dell'avv. Marco Marrazza, che la rappresenta e difende come da mandato in atti

APPELLATA

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 5275/ 2012  
CONCLUSIONI : come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con la sentenza gravata il tribunale di Roma rigettava la domanda degli odierni appellanti diretta ad ottenere <sup>l'accertamento della</sup> ~~la~~ sussistenza di una interposizione vietata di mere prestazioni di manodopera e/ o somministrazione irregolare, illecita e fraudolenta, ai sensi della l.n. 276/2003; <sup>sulla</sup> ~~la~~ sussistenza un di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le decorrenze indicate nei rispettivi ricorsi; la condanna della società [redacted] al pagamento delle differenze retributive in forza dell'inquadramento nel livello D del CCNL aziendale gruppo FS 2003/2006; la condanna al pagamento delle differenze spettanti a titolo di lavoro straordinario; per le posizioni di [redacted] anche la declaratoria di illegittimità o nullità del licenziamento orale.

2. Il Tribunale <sup>riteneva</sup> ~~fondava la decisione, valutando~~ non provati i fatti dedotti dai lavoratori.

2. Avverso tale decisione proponevano appello gli originari ricorrenti per i seguenti motivi:

a. violazione e falsa applicazione degli artt. 27, comma 1, e 29 c, comma 3 bis del dlgs n. 276/2003 e degli artt. 102 e 105 c.p.c., erroneo rigetto dell'eccezione di inammissibilità dell'intervento della società [redacted].

b. erronea valutazione delle risultante istruttorie.

Si costituivano le società appellate per contestare e chiedere il rigetto dell'avverso gravame.

All'odierna udienza di discussione la causa veniva decisa come da dispositivo in calce di cui veniva data pubblica lettura.

L'appello è fondato e va accolto nei limiti indicati.

E' fondato e va accolto il primo motivo di appello.

Gli originari ricorrenti nei loro atti introduttivi chiedevano unicamente di accertare la sussistenza del rapporto con [redacted],

Ebbene, le domande degli originari ricorrenti non erano dirette ad accertare la illiceità del contratto di appalto stipulato tra la società [redacted] e la [redacted], ma la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la società [redacted] che in concreto si sarebbe occupata della direzione e gestione dei lavoratori.

Nelle controversie aventi ad oggetto situazioni di interposizione fittizia nella prestazione di lavoro non sussiste litisconsorzio necessario tra interponente ed interposto, perché la domanda del lavoratore diretta a fare accertare la sussistenza del rapporto di lavoro con il committente non comporta necessariamente anche una pronuncia di accertamento negativo, con efficacia di giudicato, nei confronti del soggetto interposto.

Dunque, deve escludersi la necessità dell'estensione del contraddittorio al soggetto interposto, ai sensi dell'art. 102 cod. proc. civ..

In tal caso, infatti, il lavoratore, agendo in giudizio, afferma l'esistenza di un rapporto con un certo datore di lavoro e ne nega uno diverso con altro soggetto, senza dedurre alcun rapporto plurisoggettivo né alcuna situazione di contitolarità, mentre l'accertamento negativo del rapporto fittizio con il datore di lavoro interposto costituisce oggetto di questione pregiudiziale, conosciuta dal giudice in via soltanto incidentale, ovvero senza vincolare il terzo attraverso la cosa giudicata e senza alcuna lesione del suo diritto di difesa.

Nel caso di specie, l'intervento adesivo della società ██████████, portatrice un mero interesse di fatto ad una decisione favorevole, non assume rilevanza giuridica.

Infatti, non vi è un interesse giuridicamente rilevante nel senso che, in forza di un rapporto giuridico sostanziale con la parte adiuvata, possa ricevere dalla sentenza, per via riflessa o indiretta, un noncumulo o un beneficio.

Presupposto necessario per intervenire nel giudizio è la soccombenza, in capo alla società ██████████ vi è un difetto di soccombenza interna, in quanto non è configurabile nei suoi confronti alcun concreto pregiudizio dalla decisione, se non limitatamente alle spese di lite, atteso la maggiore onerosità difensiva per i lavoratori.

Parimenti, è fondato e va accolto il secondo motivo.

La problematica dell'appalto illecito ( o non genuino) presuppone di delineare i rapporti tra la figura dell'appalto lecito ( art. 29 comma 1 D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni), e della interposizione illecita di manodopera, fattispecie giuridica ancora esistente nel nostro ordinamento, se pure con un contenuto parzialmente diverso da quello previsto dagli artt. 1 e 3 della L. 1369/60, ora abrogati.

Ebbene, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Dal testo di tale norma si evince che quando l'impresa non sia " autentica", essendo priva di una reale autonomia produttiva ed organizzativa ( anche sotto il profilo della gestione del personale), i lavoratori addetti allo svolgimento dell'appalto finiscono con l'essere utilizzati di fatto dall'impresa appaltante.

In tali ipotesi non si è di fronte ad un vero appalto ex art. 1655 c.c., bensì ad una mera fornitura o somministrazione di manodopera, e quindi ad una interposizione di un datore di lavoro puramente fittizio, in un rapporto che in realtà intercorre tra i lavoratori e l'appaltante, vero datore di lavoro.



Sotto la vigenza della L. 1369/60 l'accertamento della intermediazione illecita era facilitata, in quanto era prevista una presunzione assoluta di illegittimità dell'appalto allorché vi era da parte dell'appaltatore l'utilizzo di mezzi e capitali di proprietà dell'appaltante dedotti in contratto.

Se per esempio si verte in ipotesi di appalto c.d. "pesante", cioè che richiede l'impiego di importanti mezzi materiali, l'appaltatore, oltre al lavoro, dovrà anche necessariamente organizzare tali mezzi (a prescindere dalla titolarità degli stessi in capo a lui), se invece ricorre un appalto c.d. "leggero", cioè un appalto la cui attività si risolve nel lavoro o poco più, è sufficiente una organizzazione del solo lavoro.

- L'organizzazione dei mezzi può quindi anche consistere nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Da ciò consegue che qualora l'appaltante comandi direttamente i dipendenti dell'appaltatore, questo è sempre un indice sufficiente della non autenticità dell'appalto: infatti il controllo dell'appaltante deve essere relativo all'attività dell'appaltatore e non alle persone da questo dipendenti.

La gestione "a proprio rischio" da parte dell'appaltatore va oltre il mero significato economico con riguardo alle prospettive di convenienza dell'affare, acquisendo l'espressione "a proprio rischio" un valore giuridico preciso, nel senso che l'assunzione del rischio nell'esecuzione del rapporto contrattuale è a carico delle parti per quello che ciascuna vi impegna direttamente, quindi nel caso dell'appaltatore egli assume su di sé il rischio della gestione dell'intera attività lavorativa complessivamente valutata.

Questo è un elemento fondamentale su cui si basa la distinzione fra appalto genuino e appalto di manodopera: nel primo caso il committente deve il corrispettivo pattuito solo contro la prestazione del risultato (opera o servizio) originariamente pattuito, nel secondo il committente retribuisce comunque l'appaltatore a prescindere dal conseguimento di un risultato, per il solo fatto di aver svolto il lavoro.

Solo quando l'organizzazione del lavoro si accompagna all'assunzione del rischio di impresa (evitandosi ad esempio correlazioni tra il corrispettivo dell'appalto e il costo dei lavoratori in esso impiegati) potrà ragionevolmente escludersi di essere all'interno del perimetro vietato dell'interposizione illecita.

In sintesi: se non si ha l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, né l'assunzione del rischio di impresa e non si verte in una ipotesi di somministrazione lecita di manodopera, si ha un appalto non genuino.

La somministrazione di lavoro è in sostanza una forma di appalto di manodopera autorizzata dal legislatore: essa costituisce una eccezione al divieto di interposizione (l'altra eccezione è l'ipotesi



del distacco disciplinato dall'art. 30 D.Lgs. 276/03), e cioè al principio della necessaria coincidenza tra titolarità formale ed utilizzatore sostanziale del rapporto di lavoro.

Nella somministrazione di lavoro il potere direttivo è in capo all'utilizzatore, difformemente da ciò che capita nell'appalto, ove è in capo all'appaltatore.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 18 e 84 D.Lgs. 276/03, l'interposizione illecita si sostanzia in qualunque comportamento negoziale ( appalto, fornitura, contratto d'opera) posto in essere da due datori di lavoro che coincida di fatto con una somministrazione di manodopera.

Al fine di verificare la non genuinità dell'appalto – ossia la presenza di un'impresa fittizia, priva cioè di un'autonoma organizzazione - soccorrono alcuni indici frutto dell'elaborazione della giurisprudenza.

Quest'ultima ritiene infatti sussistere interposizione di manodopera anche quando l'appaltatore è dotato di una vera e propria organizzazione d'impresa, ma si limita, in concreto, a fornire solo la manodopera, non assumendo alcun rischio economico in merito alla realizzazione del servizio dedotto in contratto.

Affinché si abbia un contratto di appalto genuino, i lavoratori dell'appaltatore non devono sostituire in alcun modo i dipendenti del committente; essi devono essere riconoscibili come lavoratori dell'appaltatore e non devono confondersi con i lavoratori del committente.

Per le stesse ragioni, è altresì necessario che non vi sia alcuna previsione che attribuisca rilievo a indicazioni/istruzioni del committente.

I lavoratori dell'appaltatore non devono infatti prendere ordini da soggetti diversi dall'appaltatore, non sono soggetti al potere direttivo e di controllo del committente o di un suo dipendente, e non possono quindi essere allontanati , né sanzionati dal Committente.

Il committente non può cioè sostituirsi all'appaltatore riducendolo a mera entità di trasmissione delle proprie direttive e, per tale ragione, non può, ad esempio, decidere volta per volta il numero di lavoratori da utilizzare.

L'esercizio del potere direttivo e organizzativo dell'appaltatore nei confronti del proprio personale utilizzato nell'appalto, costituisce uno degli elementi più qualificanti di un contratto di appalto lecito, in quanto implica l'esclusione dell'intromissione del committente nell'esecuzione dell'appalto.

La Cassazione insegna che : “ ... *Costituisce regola generale dell'ordinamento lavoristico il principio secondo cui il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative, anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti (fra interponente ed interposto) (così SU n. 22910/2006).*



*Regola - giova soggiungere - che si è correttamente ritenuto non abbia perduto consistenza nemmeno a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 267 del 2003, dal momento che le forme di dissociazione fra titolarità del rapporto e destinazione effettiva della prestazione ivi previste debbono considerarsi come tipologie negoziali eccezionali, in deroga al principio che parte datoriale è solo colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell'impresa nonché l'organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore, e l'interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest'ultimo, con la conseguenza che chi utilizza tali prestazioni deve adempiere tutte le obbligazioni a qualsiasi titolo derivanti dal rapporto di lavoro medesimo...* (Cass. lav. n. 25270 del 2011 )

E' fondamentale, ai fini di individuare l'interposizione fittizia, l'identificazione del datore di lavoro che effettivamente eserciti il potere direttivo e disciplinare .

Ebbene, la Corte ritiene opportuno riportare in stralcio le deposizioni più significative, al fine di identificare l'effettivo datore di lavoro degli odierni appellanti.

Il teste [redacted] riferiva : " ....Ho conosciuto tutti i ricorrenti in ambito lavorativo nella sede di [redacted]. Sono dipendente di [redacted] dal 1979, sono un quadro attualmente . ... nel 2005 avevo l'incarico di organizzare una attività specialistica di Help Desk per il sistema SSDC per il quale era richiesta assistenza H24 7 giorni su 7 .... L'Help Desk di Treviso nell'agosto del 2005 è stato formato ...c'era del personale [redacted] che coordinava l'attività di questo centro : [redacted] dava indicazioni operative e predisponava i turni del personale, quando era assente la sig. [redacted] era sostituita da un collega [redacted] questa era una disposizione interna di [redacted] . ... [redacted] all'inizio non si occupava dell'Help Desk , dal 2006 si è occupata della parte amministrativa ( seguiva la registrazione presenze, malattia,, non era dipendente [redacted] .

Io ho partecipato alla selezione di alcuni ricorrenti successivamente con [redacted] e [redacted] e altri ... ..non erano ancora dipendenti ..hanno presentato un curriculum che veniva esaminato da una psicologa del lavoro che somministrava test. Questa psicologa era incaricata dal nostro dirigente di svolgere tale attività - [redacted] . Fatti i test la psicologa ci faceva parlare con le persone per capire bene e per qualche domanda tecnica. Io ho fatto alcuni colloqui da solo , altri insieme a un collega di [redacted] , [redacted] . Eravamo solo noi a fare i colloqui con i candidati. Poi ci riunivamo tra di noi [redacted] e la sig. [redacted]lla per dare un giudizio positivo o negativo che veniva poi riferito alla dirigente [redacted] che vedeva queste persone e poi riferiva il suo giudizio a noi che lo riportavamo al collega che si occupava dei rapporti con la ditta , [redacted] che credo dava le indicazioni per l'assunzione.

All'Help Desk la struttura e le procedure erano di [redacted] ... Io sono stato responsabile Help Desk dal luglio 2006 circa fino a luglio 2008 . prima di me era la sig. [redacted] e dopo [redacted] ...



Quando io ero responsabile i turni di reperibilità li predisponeva [redacted], dipendente [redacted]. Nella sede c'erano anche persone [redacted]... I turni li predisponeva il mio collaboratore [redacted] erano turni relativi sia come attività che come orario ( mattina , pomeriggio e notte , festivo ). Mi pare che i ricorrenti firmassero un foglio presenze e poi forse c'è stato un periodo che timbravano , se ne è occupata [redacted] . Quando io ero responsabile il turno veniva predisposto con rotazione delle ferie estive ogni 15 giorni, come per il personale ferroviario. ..le ferie le concedevamo noi ..venivano concordate se nel occupava la [redacted] ...” .

Il teste [redacted] riferiva : “ ... la [redacted] era punto di riferimento che [redacted] ci aveva dato come coordinamento amministrativo. La [redacted] è stata all'Help Desk , ora è mia collaboratrice, aveva come incarico per [redacted] e il controllo dell'andamento dei cartellini che scaturiscono dall'Help Desk, il [redacted] è l'apertura delle schede e sistemi in ordine ad anomalie riscontrate ( cartellini predisposti dagli addetti all'Help Desk ) ..è sempre stata a Treviso aveva l'ufficio al piano superiore rispetto all'Help Desk e sicuramente andava giù e sicuramente poteva essere interpellata per la soluzione di problemi.

La [redacted] non è mai stata la mia segretaria c'è stato un periodo che utilizzava la mia stanza per operare e aveva la sua scrivania . Il personale [redacted] non ha mai timbrato inserivano la loro presenza in sistema e poi il responsabile avallava gli orari . ora stanno inserendo il badge . Mi sembra che alcuni dipendenti delle ditte esterne ci avevano chiesto di poter utilizzare dei badge e successo che loro già gestivano i nostri sistemi ma non c'era problema a farglieli usare ma non so se lo hanno effettivamente utilizzato . [redacted] rispondeva al [redacted] .. “.

Il teste [redacted] riferiva : “ ...sono dipendente [redacted] dal 1972 ..conosco i ricorrenti perché dal 2006 il mio dirigente [redacted] mi ha dato il compito di coordinare la [redacted] nel dirigere l'Help Desk . dal 2006 io preparo i turni di servizi ... sul foglio elettronico che i ragazzi visionavano sul server e che poi venivano modificati a seconda delle esigenze ..poi davo ordine di impiccare il turno sulle bacheche ...nel periodo delle ferie esponevo il periodo estivo il calendario nel server e dicevo ai ragazzi di indicare le loro esigenze e acquisite tali indicazioni predisponeva i turni , così anche a Natale e Pasqua, ( non potevano andare tutti in ferie ad agosto ) .. poi inviavo alla grande i turni via mail . .. la [redacted] so che controllava la presenza del personale ..lei era presente ad ogni cambio turno la [redacted] era sempre in aula con i ragazzi ha fatto tutti i corsi di istruzione ai ragazzi . --Sono stato presente con [redacted] ad una selezione del personale per l' Help Desk ...avevo predisposto un questionario di indicazione di [redacted] per conoscere le conoscenze informatiche di queste persone ...) Fatto il colloquio con me e [redacted] dopo il colloquio abbiamo espresso un parere favorevole penso alla [redacted] , Queste persone sono state assunte . prima del colloquio non erano assunti [redacted] i era responsabile Help Desk dettava



le procedure , dava i turni ..ha emanato le disposizioni in cui diceva che il servizio di help desk doveva essere organizzato per esempio, 3 persone la mattina, 2 il pomeriggio , 2 la notte , dava le disposizioni per risolvere i problemi a lui facevano capo tutti ....Poi quando facevo il turno prevedevo una persona come disponibilità ad integrare il turno era necessario . I turni erano rotativi , c'è chi faceva il pomeriggio , mattina notte ... ho fatto contestazioni disciplinari ai ragazzi l'ho fatta al [redacted] e [redacted] ...Ho detto loro che non si comportavano adeguatamente alle esigenze e che dovevano adeguare i comportamenti , c'erano stati screzi .... lo andavo spesso a Treviso e questo è stato un richiamo verbale. Quando più persone indicavano lo stesso periodo di ferie ...io li invitato a indicare altri periodi ..li obbligavo nel senso che dicevo " prendi un altro periodo "

Dunque, dalla deposizioni rese emerge in modo palese che la società [redacted] si occupava :

- dei colloqui per l'assunzione ;
- dell'assunzione dei lavoratori ;
- del controllo delle prestazioni lavorative;
- della direzione tecnica delle prestazioni dei lavoratori ;
- dell'effettiva organizzazione del lavoro ;
- della verifica e del controllo delle prestazioni ;
- <sup>dell'esercizio del</sup> ~~di esercitare il~~ potere disciplinare . 

In conclusione , sussistono tutti presupposti per acclarare che tra la società [redacted] e gli odierni appellanti si sia di fatto instaurato , sin dalla loro assunzione, un concreto ed effettivo rapporto di lavoro subordinato .

In merito al superiore inquadramento vantato, la società [redacted] non ha sollevato una specifica contestazione.

Dunque, in riforma della sentenza gravata, va dichiarato <sup>con inquadramento</sup> sussistente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel livello D del CCNL gruppo FS 2003 / 2006, tra la [redacted] e gli appellanti, con le rispettive decorrenze: dal 21.3.2005 [redacted] , dal 21.3.2005 [redacted] dal 14.2.2006 [redacted] , dal 5.6.2006 A [redacted] , dal 5.6.2006 A [redacted] , dal 21.3.2005 [redacted] i, dal 21.3.2005 A [redacted] , dal 2.1.2008 A [redacted] , dal 3.7.2006 A [redacted] dal 21.3.2007 A [redacted] , dal 21.3.2007 [redacted] , cui segue la condanna della società datrice <sup>di lavoro</sup> Val pagamento, in favore degli appellanti, delle relative differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dalla data di maturazione di ciascun diritto fino al soddisfo.  

Parimenti, la società [redacted] va condannata al pagamento, in favore degli appellanti, delle differenze retributive a titolo di lavoro straordinario, non contestato, pari a quattro ore per ciascuna

settimana di lavoro, dalle rispettive decorrenze, oltre interessi e rivalutazione dalla data di maturazione di ciascun diritto fino al soddisfo.

Sono infondate le censure relative alle posizioni di ~~██████████~~ e ~~██████████~~.

Infatti, i due lavoratori, come emerge dalle loro stesse dichiarazioni rese in sede di libero interrogatorio, non subivano <sup>nessun licenziamento</sup> ~~nessun licenziamento~~, ma un trasferimento dalla sede di Treviso a quella di Bologna e nella nuova sede continuavano a prestare regolarmente la loro attività lavorativa. JP

L'esito complessivo della lite, giustifica la compensazione per 1/4 le spese di lite del doppio grado e condanna le società appellate, in solido, al pagamento dei restanti 3/4 liquidati come in dispositivo, con attribuzione al procuratore degli appellanti, antistatario.

P.Q.M.

La Corte

in parziale riforma della sentenza gravata dichiara sussistente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello D del CCNL gruppo FS 2003 / 2006, tra la ~~██████████~~ e gli appellanti con le rispettive decorrenze: dal 21.3.2005 ~~██████████~~, dal 21.3.2005 ~~██████████~~, dal 14.2.2006 ~~██████████~~, dal 5.6.2006 ~~██████████~~, dal 5.6.2006 ~~██████████~~, dal 21.3.2005 ~~██████████~~, dal 21.3.2005 ~~██████████~~ dal 2.1.2008 ~~██████████~~, dal 3.7.2006 ~~██████████~~ dal 21.3.2007 ~~██████████~~, dal 21.3.2007 ~~██████████~~; ferma nel resto la gravata sentenza;

condanna la società appellata al pagamento in favore degli appellanti delle differenze retributive in forza del superiore inquadramento riconosciuto dalle rispettive decorrenze, oltre interessi e rivalutazione dalla data di maturazione di ciascun diritto fino al soddisfo;

condanna la società appellata al pagamento in favore degli appellanti delle differenze retributive a titolo di lavoro straordinario, pari a quattro ore per ciascuna settimana di lavoro, dalle rispettive decorrenze, oltre interessi e rivalutazione dalla data di maturazione di ciascun diritto fino al soddisfo; ferma nel resto;

compensa per 1/4 le spese di lite del doppio grado e condanna le società appellate, in solido, al pagamento dei restanti 3/4 liquidati in euro liquidati in euro 4500,00 per il primo grado ed euro 4500,00 per il presente grado, con attribuzione al procuratore degli appellanti, antistatario.

Roma, 28.11.2016

Il Consigliere est

L. FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Maria Baldanza

Il Presidente

CORTE DI APPELLO DI ROMA  
Sezione Lavoro e Previdenza

DEPOSITATO IN CANCELLERIA  
6 MAR 2017



Roma, li

L. FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Maria Baldanza