



Tribunale ordinario di Vibo Valentia
Settore Lavoro e Previdenza

Il Tribunale ordinario di Vibo Valentia, nella persona del giudice del lavoro e della previdenza Ilario Nasso, ha emesso – all’esito della camera di consiglio successiva all’udienza del 13 marzo 2019 – la seguente

ordinanza

nel procedimento iscritto al n. 173 del Reg. Gen. dell’anno 2019, e vertente tra XXXXXXXXXXXXXXX – rappresentato e difeso, per procura in calce al ricorso introduttivo, dall’avv. XXXXXXXXXXX, del Foro di Vibo Valentia), e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in persona del Ministro e legale rappresentante *pro tempore* (C.F.: 80004580793 – rappresentato e difeso *ex lege* dall’Avvocatura distrettuale dello Stato di Catanzaro).

1. Il ricorrente agisce per l’accertamento dell’illegittimità del recesso comminato dalla controparte datoriale, con missiva avente prot. n. 990UD del 7 novembre 2018, retroagente alla data (della sospensione cautelare, deliberata con provvedimento recante prot. n. 22136) del 9 ottobre precedente.

2. A tal fine, egli deduce: I) d’aver prestato servizio, quale dipendente civile del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, presso la Capitaneria di Porto di Vibo Valentia Marina, con qualifica XSB3; II) d’aver ricevuto un addebito di falsa attestazione della propria presenza in ufficio, nei giorni del 7, 10, 12 e 14 settembre 2018; III) d’aver subito, pertanto, la sospensione dall’attività lavorativa e dalla percezione dello stipendio; IV) d’esser stato convocato – il 29 ottobre 2018 – a rendere le proprie giustificazioni, fatte pervenire (cinque giorni prima) al competente Ufficio disciplina della Direzione generale del personale e degli affari generali del Dicastero intimato; V) d’esser stato richiesto – il 31 ottobre 2018 – di un’integrazione documentale, adempiuta con e-mail del 5 novembre 2018, e relativa alle

modalità di autorizzazione all'espletamento di lavoro straordinario, vigenti all'interno dell'ente di sua appartenenza; VI) di non aver ottenuto lo scopo auspicato mediante la propria partecipazione al contraddittorio disciplinare, e VII) d'esser stato definitivamente allontanato dal servizio due giorni dopo.

2.1. Il ricorrente lamenta l'antigiuridicità della determinazione espulsiva, poiché sproporzionata rispetto all'andamento dei fatti.

3. Costituendosi in giudizio, l'Amministrazione convenuta ha sostenuto la conformità alla legge della propria decisione, argomentandone la rispondenza all'art. 55-*quater*, I c., lett. a), d. lgs. 165/2001, letto alla luce della giurisprudenza formatasi successivamente alla sua entrata in vigore (avvenuta mercé l'art. 69, d. lgs. 150/2009).

4. Alla prima udienza di discussione, il Tribunale ha sollevato d'ufficio la presente questione – per contrasto fra l'art. 55-*quater*, I c., lett. a), d. lgs. 165/2001 e gli artt. 3, I c., 4, I c., 24, I c., 35, I c., e 117, I c., Cost. – di cui si illustrano appresso le motivazioni.

5. In ordine alla rilevanza, non è dubitabile l'ascrizione della fattispecie all'alveo applicativo del sopracitato art. 55-*quater*, I c., lett. a), d. lgs. 165/2001: la sanzione espulsiva controversa nel giudizio origina dal comportamento del dipendente pubblico, il quale – per quattro volte e a distanza ravvicinata di tempo – allontanandosi dalla sede di servizio a conclusione dell'orario lavorativo ordinario, ha omesso di attestare la circostanza attraverso l'apposito cartellino marcatempo, per poi rientrare in ufficio e registrarsi definitivamente in uscita alcune ore dopo.

5.1. La vicenda va, pertanto, esaminata proprio in relazione all'anzidetta disposizione: a mente della prima parte della lett. a) in discorso, al cospetto di una «falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente» va applicata «comunque la sanzione disciplinare del licenziamento» (come stabilito dal primo periodo della disposizione).

5.2. Risulta sufficientemente documentato (dal materiale fotografico allegato alla memoria di costituzione ministeriale) il contegno di XXXXX consistito nel tentativo di sottrarre al raggio visivo del personale in forze alla Capitaneria i movimenti posti in essere, mediante il concomitante posizionamento della propria autovettura all'esterno del sedime portuale, diversamente da quanto normalmente compiuto: la reiterazione della condotta addebitata all'attore – nonché, in particolare, la prossimità cronologica fra i diversi episodi rilevati dall'Autorità datoriale – autorizzano a escludere l'involontarietà e la casualità del comportamento del prestatore, piuttosto deponendo nel senso indicato dalla disposizione

sopraddetta, avuto riguardo al riferimento – ivi contenuto – alle «altre modalità fraudolente» d'integrazione dell'illecito.

6. Ciò chiarito, è d'uopo procedere alla ricognizione della non-manifesta infondatezza.

6.1. La disposizione esaminata è inequivoca nell'introdurre un automatismo sanzionatorio: accertato il contegno del lavoratore, il medesimo viene estromesso per legge dalla compagine lavorativa, a conclusione del relativo procedimento disciplinare.

6.2. Il tenore letterale della proposizione – e, più segnatamente, l'impiego dell'avverbio «comunque» – preclude interpretazioni adeguatrici, e conduce alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro, quale epilogo normativamente necessitato in tutti i casi in cui il precetto in questione trovi applicazione.

6.2.1. Premessa la puntualizzazione secondo la quale – come sostenuto dal giudice *ad quem* con sent. 51/2015 – «*per aversi una questione di legittimità validamente posta, è sufficiente che il giudice a quo fornisca un'interpretazione non implausibile della disposizione contestata*», la stessa Corte (con sent. n. 262/2015) ha statuito come «*ai fini dell'ammissibilità della questione, è sufficiente che il giudice a quo esplori la possibilità di un'interpretazione conforme alla Carta fondamentale e, come avviene nel caso di specie, la escluda consapevolmente*».

6.2.2. La giurisprudenza di legittimità, invero, si è interrogata circa le ricadute della norma qui esaminata sull'esperibilità di un sindacato (disciplinare e) giurisdizionale effettivo e non soltanto apparente, concludendo per la conformità a Costituzione dell'art. 55-*quater*, d. lgs. 165/2001, sostenendo (con sent. n. 9314/2018) come «*L'art. 55 quater Testo Unico del 2001, lungi dall'aver reintrodotta un'ipotesi di destituzione di diritto in contrasto con le norme costituzionali richiamate dal ricorrente, ha individuato alcune ipotesi, della cui particolare gravità la legge si è riservata ex ante la valutazione, ai fini dell'attribuzione in capo alle pubbliche amministrazioni del potere di recesso nella sua forma più "forte"*».

6.2.3. Più diffusamente, la Corte di Cassazione (con sent. n. 24574/2016, e mediante ampio richiamo ai propri orientamenti pregressi) ha precisato come «*d[ebba] escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato (Cass. 17259/2016, 17335/2016, 11639/2016, 10842/2016, 1315/2016, 24796/2010, 26329/2008; Cort. Costit. 971/1988, 239/1996, 286/1999). [...] La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi è, infatti, regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative) e risulta trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art.*

2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione “eccessiva”, proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo, in definitiva, possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente consequenziali ad illeciti disciplinari». [...] I principi sopra richiamati sono stati affermati anche con riguardo all’art. 55 quater (Cass. 17259/2016, 1351/2016), sul rilievo che l’art. 2106 c.c. risulta oggetto di espresso richiamo da parte dell’art. 55 c.2 e sul rilievo che alla giusta causa ed al giustificato motivo fa riferimento il c. 1 dell’art. 55 quater. [...] Va, inoltre, considerato che secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte, al quale va data continuità, l’operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito nell’applicare clausole generali come quella dell’art. 2119 c.c., e da effettuarsi con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all’intensità dell’elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 1977/2016, 1351/2016, 12059/2015 25608/2014), non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità (Cass. 17259/2016, 17335/2016, 11630/2016, 1351/2016, 12069/2015, 6501/13, 18247/2009), poiché l’operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall’ordinamento.

6.2.4. L’interpretazione avallata dalla Suprema Corte, tuttavia, non persuade.

6.2.4.1. Rammentato come – coerentemente alle indicazioni rivenienti da Corte cost., sent. n. 221 del 2015 – al giudice a quo sia richiesto un «accurato ed esaustivo esame delle alternative poste a disposizione dal dibattito giurisprudenziale, se del caso per discostarsene motivatamente. Solo se avviene ciò infatti si può dire che l’interpretazione adeguatrice è stata davvero “consapevolmente esclusa” dal rimettente», nella specie la formulazione letterale della disposizione non sembra offrire margini di discostamento dall’approdo ermeneutico propugnato con la presente ordinanza.

6.2.4.1.1. In particolare, l’inciso (appunto veicolato dall’art. 55-quater, l c., d. lgs. 165/2001) secondo il quale «si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento» è perentorio nel derivare dall’illecito – dettagliato nel prosieguo dell’articolo – la misura espulsiva, degradando il vaglio dell’organo disciplinare prima – e dell’autorità giudiziaria poi – a una constatazione estrinseca e formale, evocativa dello schema “norma-fatto-effetto”.

6.2.4.1.2. L'utilizzo del modo verbale indicativo e del tempo presente – in funzione deontica – unitamente all'impiego dell'avverbio «comunque» inibiscono letture alternative della disposizione, e impongono l'incardinamento della presente questione di legittimità.

6.3. Ciò detto, la corrispondenza tra la falsa attestazione della propria presenza in servizio e il pedissequo recesso della pubblica amministrazione confligge innanzitutto con l'art. 3 Cost., poiché irragionevole.

6.3.1. Come argomentato da Corte Cost., sent. n. 197/2018, «*in materia di sanzioni disciplinari, sono invero numerose le sentenze di questa Corte che hanno ritenuto illegittime, per contrasto con l'art. 3 Cost., disposizioni che comportavano l'automatica destituzione del pubblico dipendente in conseguenza della sua condanna in sede penale per determinati reati (così, ex multis, sentenze n. 268 del 2016, n. 363 del 1996, n. 197 del 1993 e n. 16 del 1991). Tali pronunce riposano essenzialmente sul presupposto secondo cui il principio di eguaglianza-ragionevolezza esige, in via generale, che sia conservata all'organo disciplinare una valutazione discrezionale sulla proporzionale graduazione della sanzione disciplinare nel caso concreto (così, in particolare, la citata sentenza n. 268 del 2016)*».

6.3.2. Nella specie, la controparte del prestatore è tenuta a recedere dal rapporto nel momento in cui si avveda di anomalie nella formalizzazione degli ingressi e delle uscite del dipendente dalla sede lavorativa: nessuna progressione sanzionatoria è consentita, e anche nell'ipotesi in cui – come nel caso in esame – l'incolpato ammetta la storicità della condotta (salvo negarne la rilevanza disciplinare sotto il profilo psicologico), l'ente-datore non ha accesso ad alcuno strumentario disciplinare, potendo (e dovendo) solamente addivenire al licenziamento dell'impiegato.

6.3.3. A ciò si aggiunga, inoltre, come la tipizzazione dell'ineluttabilità della sanzione espulsiva risulti prevista nelle sole ipotesi d'infedele autodichiarazione della propria presenza a lavoro.

6.3.3.1. L'art. 55-*quater*, appunto rubricato "Licenziamento disciplinare", contempla la misura in discorso in un'articolata serie di fattispecie, ma ciascuna di esse – con la sola eccezione di quella qui rilevante – assegna al datore di lavoro (e correlativamente al giudice, se investito della vertenza) il potere-dovere di saggiare la consistenza dell'illecito.

6.3.3.2. Le ipotesi disciplinate dall'articolo in questione, a ben vedere, si caratterizzano per la previsione di clausole generali in virtù delle quali è richiesto alla parte pubblica di verificare la giustificabilità della condotta del dipendente, la sua protrazione o serialità, il grado del suo discostamento dai principi di correttezza e laboriosità.

6.3.3.3. Non lo stesso è a dirsi, di contro, nell'ambito di cui alla lettera a) dell'art. 55-*quater*, connotato dalla previsione di un meccanismo pressoché deterministico di causa ed effetto, la cui operatività è prefissata dal legislatore, e si rivela impermeabile alle cadenze concrete della vicenda considerata: l'assoggettamento alla medesima sanzione di condotte rispetto alle quali così eterogenea appare l'ampiezza del controllo esercitabile dal datore e dal giudice si risolve, dunque, in un profilo d'irragionevolezza.

6.4. In merito, poi, alla violazione degli artt. 4 e 35, I c., Cost., sempre la Corte costituzionale – con sent. 194/2018 – ha riconosciuto come «il diritto al lavoro, “fondamentale diritto di libertà della persona umana”, pur non garantendo “il diritto alla conservazione del lavoro”, tuttavia “esige che il legislatore [...] adegui [...] la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circonda di doverose garanzie [...] e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti” (sentenza n. 45 del 1965, punti 3. e 4. del Considerato in diritto). Questa esortazione, come è noto, fu accolta con l'approvazione della legge n. 604 del 1966, che sancì, all'art. 1, il principio della necessaria giustificazione del licenziamento, da considerarsi illegittimo se non sorretto da una “giusta causa” o da un “giustificato motivo”. Si è in seguito affermato il “diritto [garantito dall'art. 4 Cost.] a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o irragionevolmente” (sentenza n. 60 del 1991, punto 9. del Considerato in diritto) e si è poi ribadita la “garanzia costituzionale [del] diritto di non subire un licenziamento arbitrario” (sentenza n. 541 del 2000, punto 2. del Considerato in diritto e ordinanza n. 56 del 2006). L'“indirizzo di progressiva garanzia del diritto al lavoro previsto dagli artt. 4 e 35 Cost., che ha portato, nel tempo, a introdurre temperamenti al potere di recesso del datore di lavoro” (sentenza n. 46 del 2000, punto 5. del Considerato in diritto), si riscontra in una successiva pronuncia, in cui si afferma che “la materia dei licenziamenti individuali è oggi regolata, in presenza degli artt. 4 e 35 della Costituzione, in base al principio della necessaria giustificazione del recesso” (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto)».

6.4.1. Non è secondario rilevare come la tutela del lavoro – «in tutte le sue forme applicazioni» – assolve a una missione trascendente l'equilibrato svolgimento del rapporto, e si ponga quale canale privilegiato di salvaguardia dell'individuo e della sua dignità: nell'ordinamento costituzionale il lavoro esplica, infatti, una funzione promozionale dei valori della persona umana, contribuendo alla sua emancipazione e al suo sviluppo.

6.4.1.1. Consentire il licenziamento del lavoratore – qualora irrogato prescindendo dall'accertamento (soprattutto giudiziale) delle molteplici sfaccettature coesistenziali alla

singola vicenda – mal si concilia con l’affidamento alla Repubblica – ex art. 4, I c., Cost. – del compito di «promuovere le condizioni che rendano effettivo [il] diritto [al lavoro]», poiché equivale a tollerare l’infrazione al prestatore della massima sanzione datoriale – causativa dell’interruzione del rapporto – pur in assenza di ragioni impositive di una tale misura.

6.5. Nella pronuncia poc’anzi richiamata, peraltro, la Corte afferma – pur nella parziale diversità di contesto – come «non poss[a]no che essere molteplici i criteri da offrire alla prudente discrezionale valutazione del giudice chiamato a dirimere la controversia».

6.6. La norma, tuttavia, osta alla ponderazione – in concreto – della portata offensiva della condotta oggetto d’incolpazione, e sottrae alla sede giudiziale la verifica della proporzionalità fra illecito riscontrato e licenziamento adottato.

6.7. La perentorietà del disposto di cui all’art. 55-*quater* impedisce, nondimeno, la valorizzazione delle coordinate fattuali in cui s’inscrive la vicenda giudicata: ne riesce frustrato l’esercizio della funzione giurisdizionale, e compromesso il rapporto fra la condotta da reprimere e il provvedimento disciplinare all’uopo predisposto.

6.8. Al giudice, infatti, viene preclusa a monte la constatazione della congruità della misura espulsiva, laddove quest’ultima implicherebbe – al contrario – un doveroso vaglio circa (la sussistenza, e) l’intensità del coefficiente psicologico, la gravità del comportamento sanzionato, l’andamento pregresso del rapporto e gli eventuali precedenti (specifici e non), il pregiudizio derivatone per gli interessi del datore di lavoro, la compatibilità della condotta con l’eventuale prosecuzione del rapporto (ovvero l’effettiva attitudine di essa alla definitiva compromissione dell’elemento fiduciario intercorrente fra le parti), e la preferibilità di strumenti sanzionatori conservativi.

6.9. Orbene, la scelta legislativa di provocare la sistematica espunzione del dipendente dal contesto lavorativo, alla semplice presa d’atto di sue azioni od omissioni realizzative di un illecito disciplinare, sottrae all’autorità giurisdicente ogni margine di apprezzamento del fatto nella sua globalità, e nega un vaglio imparziale ed effettivo circa le ricadute della condotta biasimata sulla dinamica del rapporto di lavoro.

7. La continuità del rapporto medesimo è aprioristicamente sacrificata, e le finalità della repressione appaiono ingiustificatamente privilegiate: ricorrendo al giudice, il lavoratore non è in grado di articolare efficacemente motivi di doglianza (concernenti la legittimità del licenziamento) alternativi a quello della radicale insussistenza del fatto materiale, poiché il loro contenuto – quand’anche ipoteticamente condivisibile dalla giurisdizione adita – non

potrebbe tradursi, a diritto positivo invariato, in una rimozione della sanzione espulsiva, siccome prestabilita dalla legge.

7.1. Tale conseguenza, allora, infirma la legittimità della norma censurata anche alla luce dell'art. 24 Cost., risolvendosi nella compressione della possibilità di agire in giudizio per la tutela delle proprie situazioni soggettive: il diritto di difesa, infatti, postula non solamente la possibilità di rivolgersi all'autorità giurisdizionale, ma anche la completezza della tutela ricevibile da quest'ultima, tuttavia ampiamente depotenziata dalla predetta opzione normativa, poiché indirizzata al sistematico licenziamento del pubblico dipendente.

8. La sterilizzazione del sindacato giudiziale – derivante dall'architettura della norma in questione – è motivo di ulteriore contrasto dell'art. 55-*quater*, l c., lett. a), d. lgs. 165/2001 con l'art. 117, l c., Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea.

8.1. Giusta Corte cost., sent. n. 120/2018, la «*Carta sociale europea, oggetto di revisione nel 1996, che riunisce in un solo trattato i diritti riconosciuti dalla versione originaria del 1961 e quelli che sono stati aggiunti attraverso il Protocollo addizionale del 5 maggio 1988, entrato in vigore il 4 settembre 1992 [...] Ai fini dell'ammissibilità dell'evocazione di tale parametro interposto, va rilevato che esso presenta spiccati elementi di specialità rispetto ai normali accordi internazionali, elementi che la collegano alla CEDU. Se quest'ultima, infatti, ha inteso costituire un «sistema di tutela uniforme» dei diritti fondamentali civili e politici (sentenza n. 349 del 2007), la Carta ne costituisce il naturale completamento sul piano sociale poiché, come si legge nel preambolo, gli Stati membri del Consiglio d'Europa hanno voluto estendere la tutela anche ai diritti sociali, ricordando il carattere indivisibile di tutti i diritti dell'uomo. [...] Per queste sue caratteristiche la Carta, dunque, deve qualificarsi fonte internazionale, ai sensi dell'art. 117, primo comma, Cost. Essa è priva di effetto diretto e la sua applicazione non può avvenire immediatamente ad opera del giudice comune ma richiede l'intervento di questa Corte, cui va prospettata la questione di legittimità costituzionale, per violazione del citato primo comma dell'art. 117 Cost., della norma nazionale ritenuta in contrasto con la Carta».*

8.2. Ai sensi dell'art. 24 della Carta sociale europea, «Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio».

8.2.1. Orbene, la disposizione testé enunciata richiama l'attenzione su due esigenze parimenti compromesse dalla norma ex art. 55-*quater*: l'effettività della tutela invocabile a

fronte di un recesso datoriale, e il divieto di licenziamento del lavoratore (qualora allontanato per ragioni estranee alla funzionalità dell'impresa) in assenza di una causale ascrivibile alle sue attitudini ovvero al suo comportamento.

8.2.2. La disciplina della cui costituzionalità si dubita, a ben vedere, snatura la tutela giudiziaria fruibile dal lavoratore, negando di fatto al ricorrente la possibilità di dedurre la sussistenza – nella vicenda considerata – di peculiarità del proprio comportamento da cui dovrebbe attendersi l'applicazione di una sanzione conservativa.

8.2.3. Specularmente, all'autorità giudiziaria la vicenda non risulta accessibile nella sua complessità, ma solamente nel presupposto materiale d'irrogazione del provvedimento datoriale, condizione necessaria ma sufficiente – nell'economia della norma medesima – a provocare l'epilogo espulsivo.

8.2.4. In tal modo, però, non viene assicurato alcuno scrutinio circa la validità del motivo di recesso, da intendersi come appropriatezza delle ragioni poste a base della destituzione, e adeguatezza (e inevitabilità) dell'allontanamento rispetto alla gravità dello specifico comportamento attuato dal lavoratore, parametrato al vissuto lavorativo di quest'ultimo.

9. Per le ragioni appena illustrate, dunque, va sollecitato l'intervento del giudice delle leggi, affinché rimuova l'automatismo denunziato, ripristinando la possibilità di individualizzazione della risposta sanzionatoria, insieme all'integrale espandibilità del sindacato giudiziale.

p.q.m.

- visti gli artt. 23 ss., l. 87/1953, dichiara rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale, sollevata d'ufficio, dell'art. 55-*quater*, l. c., d. lgs. 165/2001, in riferimento agli artt. 3, l. c., 4, l. c., 24, l. c., 35, l. c., e 117, l. c., Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, e ratificata con l. 30/1999, limitatamente alla parte in cui prevede che la sanzione disciplinare del licenziamento, nell'ipotesi prevista dalla lett. a) del predetto primo comma dell'articolo 55-*quater*, si applichi «comunque»;

- per l'effetto, sospende il giudizio in corso;

- dispone l'immediata trasmissione degli atti alla Corte costituzionale;

- incarica la Cancelleria di notificare copia della presente ordinanza alle parti e al Presidente del Consiglio dei Ministri, nonché di comunicare la stessa ai Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica.

Vibo Valentia, lì 13 marzo 2019.

Il giudice del lavoro e della previdenza

Ilario Nasso