



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott.ssa Patrizia Visaggi	PRESIDENTE
Dott. Fabrizio Aprile	CONSIGLIERE
Dott.ssa Silvia Casarino	CONSIGLIERA Rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. **116/2025** R.G.L. promossa da:

residente in _____, via _____, rappresentato e difeso, anche disgiuntamente, dagli Avv.ti Angelica Scozia, Riccardo Scozia e Fausto Raffone ed elettivamente domiciliato presso lo studio della prima in Torino, C.so Unione Sovietica 85, per procura in atti

RICORRENTE IN RIASSUNZIONE

CONTRO

in persona dell'amministratore unico e legale rappresentante pro-tempore sig. _____, con sede in _____, ed ivi elettivamente domiciliata in via Susa n. 35, presso gli avv.ti Roberto De Guglielmi, Luca Cristiano Guelfo e Massimo Sibona, che la rappresentano e difendono unitamente e disgiuntamente per procura in atti

CONVENUTA IN RIASSUNZIONE

Oggetto: impugnazione di licenziamento per superamento del comporta

CONCLUSIONI

Per il ricorrente in riassunzione: come da ricorso depositato in data 6.3.2025

Per la convenuta in riassunzione: come da memoria depositata in data 16.6.2025

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ordinanza n. 170/2025 la Corte di Cassazione ha cassato con rinvio la sentenza n. 604/2021 di questa corte territoriale con cui, in riforma della sentenza del Tribunale di Ivrea n. 183/2021, era stata respinta la domanda di impugnazione del licenziamento



intimato il 2.10.2019 da _____ a _____ per superamento del periodo di comporto. La S.C., accogliendo i motivi di ricorso secondo (*“violazione e falsa applicazione della direttiva 2000/78/CE”, per avere, la sentenza impugnata, negato che l’applicazione del medesimo periodo di comporto al disabile e a chi tale non è costituisca discriminazione indiretta, anche ai sensi del diritto dell’Unione*) e quinto (*“violazione e falsa applicazione delle direttive 97/80/CE 2006/54/CE e del d. lgs. 198/2006”, per violazione del principio secondo cui “un comportamento oggettivamente discriminatorio si presume tale fino a prova contraria”*), ha così statuito: *“fondato è, invece, il secondo motivo, esaminabile in connessione col quinto, in quanto la sentenza impugnata non è conforme alla giurisprudenza di questa Corte, inaugurata da Cass. n. 9095 del 2023 e successivamente ribadita e precisata, oltre che da Cass. n. 11731 del 2024, da Cass. n. 14316 e 14402 del 2024; confermate poi da Cass. n. 15282 del 2024 e Cass. n. 15723 del 2024 e, ancor più di recente, da Cass. n. 24052 e n. 30095 del 2024 (precedenti tutti ai quali si rinvia ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c. per ogni ulteriore aspetto qui non affrontato);*

secondo tale condiviso orientamento, in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l’applicazione dell’ordinario periodo di comporto previsto per il lavoratore non disabile al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità secondo il diritto dell’Unione, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comporto in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio;

la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l’ordinaria diligenza - da parte del datore di lavoro fa sorgere l’onere datoriale - a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l’eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall’art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216 del 2003, la cui adozione presuppone l’interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento de quo;



in particolare, si è sostenuta l'esigenza che la contrattazione collettiva, in modo esplicito, disciplini la questione del comportamento per i lavoratori disabili avendo riguardo alla condizione

soggettiva, non risultando di per sé sufficiente il rilievo dato alle ipotesi di assenze determinate da particolari patologie o connotate da una certa gravità;

nella specie, la Corte territoriale – come ricordato nello storico della lite – ha accertato che la società era a conoscenza della condizione di disabilità del lavoratore ed ha intimato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento (il medesimo previsto anche per le persone prive di disabilità) senza procedere ad acquisire informazioni circa la correlazione tra assenze per malattia del dipendente e stato personale di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso, non essendo sufficienti le previsioni della contrattazione collettiva riferite ai portatori delle gravi patologie ivi indicate”.

2. Riassume il giudizio *_____*, chiedendo in via principale di accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18 comma 1 L. 300/1970 come modificato dalla L. 92/2012, la nullità del licenziamento poiché discriminatorio e per l'effetto di ordinare alla RO.MEC. SRL di reintegrarlo nel posto di lavoro e di condannarla al pagamento di una retribuzione globale di fatto mensile pari ad euro 2.471,19 lordi dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali per il medesimo periodo; con il riconoscimento a favore del ricorrente del diritto di esercitare in ogni caso la facoltà, ex art. 18 comma 3 L. 300/70, di sostituire alla reintegrazione l'indennità ivi prevista; ripropone le domande subordinate, svolte nei precedenti gradi di giudizio, di annullamento del licenziamento in quanto illegittimo e di declaratoria di inefficacia dello stesso per violazione della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 L. 604/66, con le conseguenti richieste di applicazione delle tutele, rispettivamente, ex art. 18, commi 4 e 7, L. 300/70 ed ex art. 18, comma 5, L. 300/70; chiede la condanna della convenuta al rimborso delle spese relative a tutte le fasi e i gradi del giudizio.

Resiste *_____*, chiedendo in via principale il rigetto di tutte le domande attoree; in subordine, chiede di: ordinare al ricorrente di esibire in giudizio la sua scheda professionale, l'estratto conto previdenziale e la documentazione attestante la sua iscrizione al Centro per l'Impiego della provincia di *_____* successivamente al



3.11.2021, assumendo al riguardo le necessarie informative sia presso l'INPS sia presso il Centro per l'Impiego; respingere, in quanto inammissibile, la domanda diretta al riconoscimento del diritto di esercitare la facoltà di sostituire la reintegrazione con l'indennità di cui all'art. 18 comma 3 L. 300/1970; respingere le domande subordinate; compensare integralmente le spese di tutti i gradi e le fasi del giudizio.

All'udienza del 2.7.2025 la causa è stata discussa oralmente dalle parti e la Corte si è riservata la decisione.

3. A fronte delle domande del ricorrente in riassunzione, che, ripercorsi i precedenti gradi di giudizio, chiede di uniformarsi alla statuizione dell'ordinanza rescindente, riformulando le conclusioni già proposte, la convenuta in riassunzione chiede in via principale il rigetto delle domande attoree deducendo che le assenze per malattia del ricorrente considerate al fine del superamento del periodo di comportamento non fossero connesse alla condizione di disabilità riconosciutagli dal 14.5.2018. Evidenzia come in nessuno dei certificati di malattia del ricorrente è indicato che alcuna delle assenze lavorative fosse causata da *“stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta”*, come stabilito dal decreto del Ministero della Salute del 18.4.2012, che prevede la necessità di indicare nei certificati di malattia, tanto nella copia per il lavoratore e l'INPS, quanto in quella per il datore di lavoro, se la malattia determinante l'assenza dal lavoro costituisca *“patologia grave che richiede terapia salvavita”*, ovvero *“stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta”*, ovvero ancora, per i pubblici dipendenti, *“malattia per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio”*, al fine di segnalare la fruibilità da parte del lavoratore malato di particolari agevolazioni (ad es., in caso di stati patologici sottesi o connessi ad invalidità superiore al 67%, l'esclusione dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità, v. art. 1 del D.M. 11/1/2016).

Osserva che in nessun certificato di malattia il medico ha barrato la casella apposta in corrispondenza di detta dicitura, mentre risulta invece barrata in due occasioni, dallo stesso medico, la casella in corrispondenza della dicitura *“patologia grave che richiede terapia salvavita”*, più precisamente in occasione delle assenze dal 7/11 al 10/12/2017 e dall'11 al 14/1/2018.

Sostiene che in ogni caso tali omesse indicazioni nei certificati medici integrino il comportamento ostruzionistico del lavoratore considerato dalla S.C. nella pronuncia rescindente quale limite agli oneri informativi posti a carico del datore di lavoro, avendo



il lavoratore attestato, con le certificazioni del proprio medico, l'esclusione di alcuna connessione tra le malattie che causavano le sue assenze e la sua disabilità.

4. Tale prospettazione è infondata.

Il decreto ministeriale del 18.4.2012 citato dalla convenuta, nel descrivere gli elementi costitutivi del messaggio di invio telematico del certificato medico (v. tabelle allegate al D.M.), con riferimento al campo "*agevolazioni normative*" indica: "*Elemento multiplo: Disposizioni normative che individuano le agevolazioni per il lavoratore in relazione alle assenze per malattia dovute a: patologia grave che richiede terapia salvavita; malattia per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio; stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta*", a cura del medico ("*fonte*"), indicazione definita come facoltativa (v. il campo relativo alle "*caratteristiche*").

Si tratta pertanto di un campo – la cui compilazione è in ogni caso rimessa esclusivamente al medico e non al paziente –, la cui compilazione non è obbligatoria ma facoltativa e finalizzato unicamente ad ottenere alcune agevolazioni normative.

Dunque, la mancata "crocettatura", da parte del medico, dei campi dei certificati indicati dalla convenuta ("*patologia grave che richiede terapia salvavita*", "*stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta*") non esclude che le patologie che comportano l'assenza dal lavoro siano connesse alla condizione di disabilità del lavoratore.

Al fine di verificare la riconducibilità delle assenze alle patologie invalidanti sono invece rilevanti le diagnosi indicate nei certificati medici.

Nei certificati prodotti dal ricorrente come doc. 6 emerge che numerosissime delle sue assenze dal lavoro sono connesse alla sua patologia invalidante (carcinoma prostatico): sono tali non soltanto l'assenza dall'11 al 14 gennaio 2018 (v. diagnosi "*adenoca prostata in rt*"), ma anche – come evidenziato nella memoria della difesa del lavoratore nel giudizio di reclamo – altre assenze causate da patologie riconducibili al tumore prostatico ("*lombalgia e dorsalgie in ca prostata*"), ossia alla patologia che ha reso invalido il ricorrente; più precisamente, si tratta delle seguenti assenze: dal 21 maggio 2018 al 27 maggio 2018, dal 28 maggio 2018 al 3 giugno 2018, dal 5 novembre 2018 al 12 novembre 2018, dal 13 novembre 2018 al 19 novembre 2018, dal 20 dicembre 2018 al 6 gennaio 2019, dal 14 gennaio 2019 al 16 gennaio 2019, dal 30 gennaio 2019 al 10 febbraio 2019, dal 4 aprile 2019 al 21 aprile 2019.

Accertato che numerose delle assenze per malattia del ricorrente considerate al fine del superamento del periodo di comportamento sono connesse alla patologia invalidante, e



che, escludendo detti giorni, il periodo di comporto, pari a 365 giorni, non sarebbe stato superato (le assenze complessive sono pari a 367 giorni), la mancata “crocettatura” dei campi dei certificati medici di cui si è sopra scritto non può neppure essere considerata come il “comportamento ostruzionistico del lavoratore”, individuato dalla S.C. nell’ordinanza rescindente quale limite oltre il quale non si possono imporre oneri conoscitivi ed informativi al datore di lavoro.

In primo luogo, la compilazione dei campi dei certificati, come si è già osservato, è compito del medico e non del lavoratore; inoltre, essa è finalizzata esclusivamente alla fruizione di agevolazioni normative, mentre la funzione certificativa della patologia è integrata dall’indicazione della diagnosi, anch’essa compito del medico.

D’altra parte, lo stato di disabilità del ricorrente era noto al datore di lavoro, avendone quest’ultimo dato atto nella memoria di costituzione nella fase sommaria del giudizio di impugnazione del licenziamento ex art. 1 comma 49 L. 92/2012, in cui, a pag. 4, è scritto che: *“12) In occasione di tale visita [dell’11/12/2018, v. capo 11)] il sig. [nome] fece presente al medico competente di essere stato riconosciuto invalido civile a maggio 2018 con una percentuale del 70% (v. doc. 21); non consegnò però al medico, né tantomeno alla società datrice di lavoro, alcuna documentazione in merito, né altrimenti indicò la o le patologie in relazione alle quali ottenne il suddetto riconoscimento”*.

La convenuta era pertanto a conoscenza dall’11.12.2018 della condizione di disabile del lavoratore, e, pur non sapendo di quale patologia egli soffrisse, per evitare di incorrere in un licenziamento discriminatorio, prima di recedere dal rapporto di lavoro avrebbe dovuto – in applicazione dei principi della giurisprudenza di legittimità e in particolare di quanto affermato dalla S.C. nell’ordinanza n. 170/2025 – verificare, chiedendo informazioni al lavoratore, quale fosse la patologia invalidante e se e quante delle assenze dal lavoro fossero dovute a detta patologia.

Se il datore di lavoro avesse richiesto al lavoratore tali informazioni, il lavoratore avrebbe dovuto fornirle, potendosi parlare di un suo comportamento ostruzionistico soltanto qualora si fosse rifiutato di rispondere ad un’esplicita richiesta.

In applicazione della statuizione della pronuncia rescindente, e rammentato che la nozione di discriminazione ha natura oggettiva e che pertanto essa prescinde dalla volontà datoriale di discriminare il disabile, deve quindi ritenersi che il licenziamento, adottato al superamento del periodo di comporto (365 giorni) previsto dal CCNL senza



differenziare tra lavoratori non disabili e lavoratori disabili, è nullo in quanto discriminatorio.

Ne consegue l'applicazione della tutela ex art. 18 1° comma L. 300/1970.

Restano assorbite le domande subordinate riproposte dalla parte ricorrente.

5. La convenuta chiede il rigetto della domanda formulata nelle conclusioni del ricorso in riassunzione, volta ad ottenere *“il riconoscimento a favore del ricorrente del diritto di esercitare in ogni caso la facoltà, ex art. 18 comma 3 L. 300/70, di sostituire alla reintegrazione l'indennità ivi prevista”*.

Espone che, dopo l'ordinanza del 20.1.2021, emessa all'esito della fase sommaria del giudizio davanti al Tribunale di Ivrea, il ricorrente con lettera del 21.1.2021 si era messo a disposizione per la ripresa dell'attività lavorativa e che la società, con comunicazioni dell'11.2.2021 e del 23.3.2021, ne aveva disposto la reintegrazione, di talché – dovendo la facoltà di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione essere esercitata, ai sensi dell'art. 18 comma 3 L. 300/1970, entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza e non essendosi il lavoratore avvalso entro tale termine di detta facoltà, chiedendo anzi di essere reintegrato – il diritto a chiedere l'indennità sostitutiva della reintegrazione è ormai definitivamente consumato. Deduce che nel caso di accoglimento del ricorso non verrà emessa una seconda sentenza di reintegrazione, ma verrà semmai respinto il reclamo della RO.MEC. SRL così confermando la sentenza resa dal Tribunale di Ivrea all'esito della fase di opposizione, che aveva a propria volta confermato l'ordinanza del 20.1.2021 conclusiva della fase sommaria con cui era stata ordinata la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed a seguito della quale il ricorrente aveva optato per la reintegrazione e non per l'indennità sostitutiva.

6. L'osservazione è fondata.

La S.C. si è occupata della questione in un caso analogo (in cui il lavoratore, in forza della sentenza di primo grado che aveva annullato il licenziamento, aveva ripreso servizio, sentenza poi riformata in appello, la cui decisione venne però cassata, e, dopo il giudizio di rinvio favorevole al lavoratore, questo aveva comunicato al datore di lavoro di volersi avvalere dell'indennità sostitutiva della reintegra) nella sentenza n. 4874/2015, nella quale, premesso che (diversamente da quanto sostenuto dall'odierna convenuta in riassunzione) *“... in caso di sentenza d'appello e di sentenza resa a seguito di cassazione con rinvio ... non si ha una reviviscenza della sentenza di primo grado, posto che la sentenza del giudice di rinvio non si sostituisce ad altra precedente*



pronuncia, riformandola o modificandola, ma statuisce direttamente sulle domande delle parti, con la conseguenza che non sarà mai più possibile procedere in "executivis" sulla base della sentenza di primo grado (riformata della sentenza d'appello cassata con rinvio), potendo una nuova esecuzione fondarsi soltanto, eventualmente, sulla sentenza del giudice di rinvio (Cass., 8 luglio 2013, n. 16934)", ha ricostruito sistematicamente l'istituto del diritto potestativo del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, evidenziando che si tratta sì di un istituto processuale (perché collegato alla pronuncia di illegittimità del licenziamento), ma anche di un istituto sostanziale. Pertanto, tale diritto, una volta esercitato, produce effetti sostanziali irreversibili, determinando l'estinzione del rapporto e quindi liberando il datore di lavoro dall'obbligo della reintegrazione, com'è tipico del fenomeno dell'alternatività delle obbligazioni una volta che la parte (in questo caso il creditore) abbia effettuato la scelta, che determina la cd. "concentrazione" in una sola obbligazione, con eliminazione delle altre, così provocando l'estinzione dell'obbligazione a carico del debitore.

La S.C. ha sottolineato che, proprio per la forte connotazione negoziale del diritto all'opzione, una volta che venga esercitato esso non è più suscettibile né di revoca né di reviviscenza.

In conclusione, "In caso di illegittimità del licenziamento, il diritto riconosciuto al lavoratore dal quinto comma dell'art. 18 della legge n. 300/1970 (nel testo novellato dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, e antecedentemente alla riforma del 28 giugno 2012, n. 92, applicabile razione temporis) di optare fra la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennità sostitutiva prevista dal quinto comma dell'art. 18 citato, in quanto esercizio di un diritto potestativo che nasce dalla declaratoria dell'illegittimità del licenziamento ed ha natura di atto negoziale autonomo, non soggiace agli effetti espansivi della sentenza di riforma previsti dall'art. 336 c.p.c.: ne consegue che, ove in esecuzione della sentenza di primo grado che abbia dichiarato l'illegittimità del licenziamento e disposto la reintegrazione nel posto di lavoro, il lavoratore rinunci all'indennità sostitutiva dal 5° comma dell'art. 18 cit., e scelga di riprendere il lavoro, tale scelta, al pari di quella per l'indennità sostitutiva, è irreversibile e consuma in via definitiva il diritto di opzione" (Cass. 4874/15 cit.; conformi Cass. 5759/19, Cass. 22063/20). Il principio è applicabile anche in relazione all'art. 18 L. 200/1970 come riformato dalla L. 92/2012, avendo la norma mantenuto il diritto di opzione all'indennità sostitutiva della reintegra senza apportare, su questo punto, sostanziali modifiche.



Il ricorrente ha pertanto ormai consumato il diritto di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione e dunque la domanda su questo punto non è fondata.

7. La convenuta eccepisce inoltre, in via subordinata, che il risarcimento spettante al ricorrente può riguardare unicamente il periodo successivo alla reviviscenza del licenziamento a seguito della sentenza di secondo grado del 3.11.2021, in quanto il risarcimento relativo al periodo dal licenziamento del 2.10.2019 alla reintegra del 23.2.2021 è stato a suo tempo integralmente pagato unitamente alle spese della fase sommaria; eccepisce infine l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*, con riferimento al periodo successivo al 3.11.2021.

8. È fondata l'eccezione di limitazione del risarcimento al periodo successivo al 3.11.2021 (momento in cui il licenziamento ha ripreso efficacia a seguito dell'accoglimento del reclamo), in quanto il risarcimento relativo al periodo dal licenziamento del 2.10.2019 alla reintegra del 23.2.2021 è stato già integralmente pagato (v. doc. E convenuta) e nel periodo successivo, fino al 3.11.2021, il ricorrente, reintegrato, ha percepito le retribuzioni.

Non è invece fondata l'eccezione di *aliunde perceptum/aliunde percipiendum*, in quanto, trattandosi, per costante insegnamento giurisprudenziale, di un'eccezione (sia pure in senso lato), come avviene per tutte le eccezioni essa deve essere provata da chi la sollevi, e quindi dal datore di lavoro ogni qual volta si discuta di danno da lucro cessante; detta eccezione pertanto presuppone in primo luogo una rituale allegazione dei fatti in giudizio (cfr. Cass. 19163/2022, Cass. 22294/2023, Cass. 1533/2024), allegazione che nel caso di specie non vi è stata.

9. Le spese di tutti i gradi di giudizio seguono la soccombenza; tuttavia, tenuto conto del comportamento della convenuta (in particolare la sua mancanza di dolo, in relazione alla durata indifferenziata del comporto per i non disabili e per i disabili, stabilita dalle parti sottoscrittrici del CCNL) ne va disposta la liquidazione in base ai valori minimi previsti dai parametri vigenti in relazione allo scaglione applicabile, correttamente individuato nelle note spese depositate dal ricorrente nello scaglione delle cause di valore compreso tra euro 52.001 ed euro 260.000.

Al rigetto del reclamo consegue *ex lege* (art. 1, commi 17-18, l. 228/2012) la dichiarazione che sussistono i presupposti per l'ulteriore pagamento, a carico della convenuta in riassunzione, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per il reclamo.



P . Q . M .

Visto l'art. 1, co. 60, l. 92/2012,
pronunciando sul ricorso in riassunzione,
dichiara nullo il licenziamento intimato a _____ con lettera del 2.10.2019;
ordina a _____ di reintegrare _____ nel posto di lavoro;
condanna _____ al risarcimento del danno subito da _____ per
il licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima
retribuzione globale di fatto, pari a euro 2.471,19 lordi mensili, maturata a decorrere
dal 3.11.2021 fino al giorno dell'effettiva reintegrazione, oltre agli interessi al tasso
legale sulle singole mensilità via via rivalutate dalle date delle singole scadenze al
saldo;
condanna _____ al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali
dovuti con riferimento alla posizione del _____ in relazione al periodo
compreso tra il 3.11.2021 e la data della effettiva reintegrazione;
condanna _____ a rimborsare a _____ le spese di tutti i gradi
di giudizio, liquidate per il primo in euro 5.360 per la fase sommaria e in euro 5.360 per
la fase di opposizione, per l'appello in euro 4.997, per il giudizio di legittimità in euro
3.828, e per il giudizio di rinvio in euro 4.997, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA;
dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico Di _____
, di un importo pari al contributo unificato dovuto per il reclamo.

Così deciso all'udienza del 2.7.2025

LA CONSIGLIERE Est.

Dott.ssa Silvia Casarino

LA PRESIDENTE

Dott.ssa Patrizia Visaggi

