



ARGOMENTO

DISCONOSCIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONSEGUENZE SUL PIANO LAVORATIVO

Cass., sez. Lavoro, Ord. 15 dicembre 2025, n. 32683

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda concerne una lavoratrice socia della cooperativa dal 1998 e dipendente a tempo indeterminato dal 2.5.2012 (7° livello). Successivamente diventa, dal 2003 al 31/12/2014, Presidente della cooperativa stessa. Durante l'assenza per maternità riceve una comunicazione di disconoscimento del rapporto di lavoro subordinato da parte della DTL Basilicata per ritenuta incompatibilità tra carica di presidente e lavoro subordinato. Il Tribunale in prima istanza respinge la domanda della lavoratrice per l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato con la cooperativa. Nel frattempo la Direzione Interregionale di Napoli annullava il verbale di disconoscimento del rapporto di lavoro perché non era stata fornita prova, da parte degli ispettori, della natura stessa del rapporto. Si giungeva quindi al secondo grado di giudizio presso la Corte d'Appello la quale valorizza l'annullamento del verbale ispettivo da parte della Direzione Interregionale del Lavoro di Napoli, accerta la subordinazione della lavoratrice, dichiara la continuità giuridica del rapporto, ne ordina il ripristino e condanna la cooperativa al pagamento delle retribuzioni maturate. La cooperativa ricorre per Cassazione sottoli-

neando l'erronea applicazione dei limiti probatori in materia di simulazione del contratto previsto dall'art. 1417 c.c. (un contratto di lavoro subordinato invece di uno autonomo in qualità di presidente della cooperativa per creare una falsa posizione previdenziale); la violazione dell'art. 2697 c.c. sull'onere della prova (dell'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato quando il soggetto sia anche amministratore della società datrice di lavoro fosse a carico della cooperativa) nonché l'errata distribuzione dell'onere probatorio circa la subordinazione/simulazione in capo alla cooperativa.

La Cassazione respinge ogni motivazione e ribadisce che nel processo del lavoro le limitazioni probatorie sulla simulazione non operano automaticamente, ma vanno riportate al caso specifico.

Tuttavia, la valutazione delle prove è riservata al giudice di merito.

Così come non vi è stata inversione dell'onere della prova. In quanto l'accertamento della subordinazione è giudizio di fatto insindacabile in Cassazione se adeguatamente motivato e l'annullamento del verbale ispettivo ha fatto venir meno il presupposto del disconoscimen- ➤



to e quindi il venir meno della distribuzione dell'onere probatorio.

La decisione chiarisce quindi alcuni principi:

- l'incompatibilità tra carica sociale e lavoro subordinato non è automatica ma va verificata in concreto;

- l'annullamento di un verbale ispettivo può incidere decisivamente sulla qualificazione del rapporto;

- in Cassazione non è possibile rivalutare il merito probatorio sotto forma di violazione di legge.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE LEGITTIMO ANCHE IN CASO DI ASSOLUZIONE PENALE

La vicenda riguarda un dirigente del MEF (Ministero delle Finanze) che aveva impugnato davanti al Tribunale il provvedimento disciplinare che ne aveva disposto il licenziamento, chiedendone la dichiarazione di nullità o illegittimità. La sanzione era stata irrogata dall'Amministrazione in relazione ad una complessa vicenda penale che aveva coinvolto il dirigente per concorso omissivo nel reato di peculato. Secondo l'Amministrazione, il dirigente – responsabile dell'Ufficio incaricato dei controlli sulla gestione "Fuori Bilancio" destinata alle "Particolari e straordinarie esigenze anche di ordine pubblico della Città di Palermo" – era rimasto totalmente inerte pur nella piena consapevolezza che ingenti somme venivano convogliate in modo irregolare e che vari soggetti, incluso il Liquidatore, stavano compiendo manovre illecite. Il Tribunale inizialmente gli aveva dato ragione, annullando il licenziamento: poiché il processo penale si era concluso con l'assoluzione "per non aver commesso il fatto", secondo il giudice non vi erano più i presupposti per mantenere la sanzione disciplinare. Invece, la Corte d'Appello di Roma ha però capovolto la decisione. La Corte ha evidenziato che l'assoluzione nel processo penale non cancellava il comportamento omissivo del dirigente, che rimaneva grave sotto il profilo disciplinare: quel "silenzio", definito dai giudici come una vera e propria condotta omertosa, era sostanzialmente equivalente all'inerzia contestata dall'Amministrazione. Una condotta che, secondo la Corte, tradiva il dovere di controllo e vigilanza che il suo ruolo richiedeva. Il dirigente ha

quindi proposto ricorso per cassazione. La Cassazione ha respinto il ricorso, chiarendo alcuni punti fondamentali: la Pubblica Amministrazione non ha l'obbligo di svolgere una indagine parallela rispetto a quella penale; può basarsi sugli atti del processo penale per avviare e concludere il procedimento disciplinare, senza dover acquisire ulteriori elementi o prove; può utilizzare quegli stessi atti anche davanti al giudice del lavoro per dimostrare la fondatezza degli addebiti.

Inoltre, la Suprema Corte precisa che il fatto contestato al dirigente non coincide con il reato per cui era stato assolto ma riguarda l'aver completamente omissivo l'attività di controllo, pur essendo consapevole delle "canalizzazioni" di ingenti somme di denaro del Fondo e delle manovre illecite attuate da più soggetti. Questa omissione, secondo la Cassazione, è talmente grave da rompere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve esistere tra dirigente e datore di lavoro. Per questo motivo, la Suprema Corte ritiene correttamente applicata la norma del contratto collettivo nazionale applicato, art. 9, co. 9, lett. D, che prevede il licenziamento quando un dipendente attua: *"atti e comportamenti... di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppur provvisoria del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c."*

La Suprema Corte conferma la legittimità del licenziamento: la condotta omissiva del dirigente, pur non integrando un reato, costituisce un illecito disciplinare grave, incompatibile con l'incarico rivestito.

Cass., sez. Lavoro,
2 marzo 2026,
n. 4684

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano



È ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER ASSENZE DOVUTE A MALATTIA CHE SIA COMMINATO PRIMA DEL SUPERAMENTO EFFETTIVO DEL PERIODO DI COMPORTE

Cass., sez. Lavoro, 11 marzo 2026, n. 5469

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal licenziamento comminato per giustificato motivo oggettivo dal datore di lavoro al lavoratore, confermato in primo grado dal Tribunale. In appello, il giudice riconosce le doglianze del lavoratore e annulla il licenziamento, condannando la società reclamata alla reintegrazione del lavoratore nel posto precedentemente occupato e a corrispondergli l'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra (nel limite di dodici mensilità) e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione maggiorati degli interessi nella misura legale. Nel ricorso introduttivo della fase sommaria del procedimento il lavoratore aveva, tra l'altro, esposto che in data 19.1.2022 la società gli aveva comunicato l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, rappresentando di avere difficoltà organizzative nella gestione del lavoro dei turni notturni, con particolare riferimento al primo turno, in relazione all'elevato numero di lavoratori ai quali, in conseguenza di prescrizioni mediche di inidoneità parziale, era precluso lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno, nonché a causa dell'elevato assenteismo che caratterizzava tale tipologia di turno; che la società, in seguito al riscontro di un notevole numero di assenze del ricorrente nei giorni in cui era pianificato al primo turno, aveva rilevato sia una notevole difficoltà organizzativa in termini di maggiori costi connessi alle indennità riconosciute ai sostituti per la variazione del turno, sia uno scarso rendimento della prestazione resa dal lavoratore; che, prima che fosse sottoscritto il verbale di mancato accordo della procedura svoltasi innanzi alla I.T.L., gli veniva irrogato il licenziamento per giustificato motivo

oggettivo, per le motivazioni richiamate in precedenza; che, sempre secondo il lavoratore, il licenziamento era illegittimo sia per mancato superamento del periodo di comporta, sia perché irrogato prima del completamento della procedura e della sottoscrizione dell'accordo innanzi alla I.T.L.

Nell'analisi del caso in oggetto, la corte di Appello rilevava che non erano stati contestati l'esistenza della malattia, né la sua giustificazione, né profili disciplinari dovuti a inadempimento, ma i risvolti negativi, a fronte di ripetute assenze, sull'utilità della prestazione resa dal ricorrente; che il datore di lavoro in sintesi aveva posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo, dovuto a malattia, che aveva comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per l'organizzazione dei turni di lavoro e per l'aggravio dei relativi costi; che, secondo il Tribunale, il licenziamento sarebbe stato legittimo perché non comminato per il superamento del comporta, ipotesi non realizzatasi e non contestata, ma giustificato dal dato oggettivo dell'incidenza negativa che la misura, la tempistica e la concreta modalità di fruizione dei congedi avevano determinato nell'organizzazione del datore di lavoro e, di conseguenza, nell'utilità stessa della prestazione lavorativa; che si sarebbe trattato, sempre secondo la ricostruzione seguita in primo grado, di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per eccessiva morbilità, avendo il datore di lavoro dimostrato l'impossibilità di utilizzare la prestazione lavorativa frazionata e il rilevante pregiudizio arrecato dalle assenze, circostanze del tutto estranee alla previsione di cui all'art. 2110 c.c.; che dunque la malattia del lavoratore, certificata e non oggetto di alcuna contestazione, non poteva costituire una condotta imputabile al lavoratore, non essendo possibi- ➤



le individuare nella stessa alcun elemento di volontarietà, che potesse configurare una violazione del dovere di collaborazione, e pertanto non si poteva configurare un licenziamento per scarso rendimento che, comunque, costituisce grave inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore suscettibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Ricorre dunque per Cassazione la società datrice di lavoro, con unico motivo la ricorrente denuncia “*ex art. 360, comma 1, n. 3, cod. proc. civ.: violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto per aver ritenuto nullo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per lo scarso rendimento della prestazione resa dal Lavoratore, ritenendo che l’art. 2110 cod. civ. impedisca qualsiasi forma di recesso prima del superamento del periodo di comporto in caso di assenze per malattia*”. Resiste il lavoratore. Gli Ermellini giudicano il ricorso come infondato con rilevanti profili d’inammissibilità.

In particolare, viene richiamato il disposto dell’art. 3, L. n. 604/1966, dove si riferisce al licenziamento per giustificato motivo con preavviso determinato “*da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”. Secondo la ricorrente, nel caso di specie, il licenziamento è stato intimato proprio in virtù del fatto che l’oltremodo elevato numero di assenze quando era pianificato in primo turno ha comportato l’insorgere di rilevanti difficoltà per il datore di lavoro, tanto sul piano organizzativo, quanto dal punto di vista di aggravio di costi.

Tuttavia, rilevano gli Ermellini che il ragionamento decisorio della Corte di appello aveva piuttosto giudicato irrilevanti le prove articolate dalla società al fine di provare i disagi subiti a causa delle assenze, in quanto conseguenze fisiologiche della malattia, che la legge impone al datore di lavoro di tollerare nella misura fissata nel periodo di comporto, spiegando come fosse inevitabile, infatti, che la malattia avesse conseguenze negative, ipoteticamente anche gravi, sulla produttività della prestazione. Aggiungendo infine come il da-

tore di lavoro non avesse mai ventilato l’abuso del trattamento di malattia da parte del lavoratore ma anzi, non avesse ritenuto di addebitare alcun abuso dell’istituto. Rileva il giudice di secondo grado che non è stata contestata l’esistenza della malattia, né la sua giustificazione, né profili disciplinari dovuti a inadempimento, ma i risvolti negativi, a fronte di ripetute assenze, sull’utilità della prestazione resa dal ricorrente: in sintesi il datore di lavoro ha posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell’assenteismo, dovuto a malattia, che ha comportato l’insorgere di rilevanti difficoltà per l’organizzazione dei turni di lavoro e per l’aggravio dei relativi costi.

Appare corretto alla Suprema Corte il ragionamento del giudice di Appello, che conferma un già costante indirizzo di legittimità esistente per il quale, quando vi sia un collegamento tra il licenziamento e le assenze per malattia del lavoratore le regole dettate dall’art. 2110 c.c. prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina del licenziamento e si sostanziano nella regola consistente nell’impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell’assenza (c.d. comporto) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice. Nell’ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro, a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce, e del lavoratore, a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, solo quel superamento è condizione di legittimità del recesso. Lo scarso rendimento e l’eventuale disservizio aziendale, determinato dalle assenze per malattia del lavoratore, infatti, non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comporto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

E rimandano alla medesima sentenza della Corte che aveva, altresì, ribadito che il licenziamento per scarso rendimento è riconducibile ad una ipotesi di recesso per giustificato ►



motivo soggettivo che, per essere legittimo, deve connotarsi di una condotta imputabile al lavoratore la quale, complessivamente valutata e sulla base delle allegazioni e delle prove offerte, evidenzia una violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente e determini una rilevante sproporzione tra gli obiettivi fissati e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione con conseguente grave inadempimento del lavoratore dei compiti a lui affidati“.

In definitiva, condivisibilmente i giudici di secondo grado hanno sottolineato che il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore possa essere un licenziamento per giustificato motivo soggettivo (e non oggettivo), ove risulti (addebitato e poi) provato un grave inadempimento degli obblighi contrattuali a suo carico, richiamando anche Cass., n. 9453/2023. Viene quindi confermato che, nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrando nel tipo del licenziamento per giu-

stificato motivo soggettivo, il datore di lavoro cui spetta l'onere della prova, non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione. Per quanto detto, la società non aveva ascritto al lavoratore uno "scarso rendimento" nel senso proprio dianzi precisato, e neanche in relazione a giorni e periodi nei quali la prestazione era stata da lui resa. Piuttosto, come efficacemente sintetizzato dalla Corte di merito, aveva posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo, dovuto a malattia, che, sempre secondo la datrice di lavoro, aveva comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per l'organizzazione dei turni di lavoro e per l'aggravio dei relativi costi. Tuttavia, il licenziamento così intimato, in base ai su riportati principi di diritto cui si è senz'altro conformata la sentenza impugnata, in mancanza di superamento del periodo di comporto *ex art. 2110, comma secondo, c.c.*, è da considerarsi *contra legem*.

ARGOMENTO

GIUDIZIO TRIFASICO: IMPRESCINDIBILE PER IL CORRETTO INQUADRAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLE DECISIONI GIUDIZIALI

Il caso in analisi vede protagonista M.F., *ex* dipendente di una S.r.l., inquadrato dal contratto individuale al terzo livello CCNL commercio, con mansioni di commesso di negozio. Sostenendo di aver sempre svolto mansioni di direttore, con inquadramento al primo livello, adisce il tribunale territoriale di Roma richiedendo l'accertamento del diritto all'inquadramento al livello ritenuto corretto, nonché le relative differenze retributive. D'altra parte, la Società datrice di lavoro eccipisce la presenza di un verbale di conciliazione giudiziale firmato da entrambe le parti, in cui l'*ex* dipendente riconoscerebbe come cor-

retto il suo inquadramento contrattuale al terzo livello del CCNL.

Sulla base di quest'ultima eccezione, il Tribunale rigetta le domande dell'attore, senza eseguire alcuna attività istruttoria.

Segue, dunque, il ricorso in Appello che, a seguito di attività istruttoria testimoniale, accoglie le domande del lavoratore, ossia il riconoscimento dell'inquadramento al primo livello del CCNL e le relative differenze retributive, con le seguenti motivazioni: in primo luogo, l'oggetto della conciliazione e del conseguente verbale risulta essere l'impugnazione del licenziamento per GMO. Questi non riguarda ►

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 20 gennaio 2026, n. 1212

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano



in alcun modo la questione dell'inquadramento contrattuale del lavoratore; secondariamente, nel verbale non vi è alcun riconoscimento espresso, da parte del lavoratore, dell'adeguatezza del terzo livello contrattuale; infine, testimoni ritenuti attendibili dalla Corte territoriale confermano lo svolgimento di mansioni di primo livello da parte del ricorrente.

Contro tale sentenza, la società decide di ricorrere in Cassazione, presentando diverse motivazioni. Di queste ultime, tre sono accolte dalla Suprema Corte. Tra tutte, una merita una particolare analisi: la società lamenta l'errata applicazione del giudizio denominato trifasico che, come il nome stesso lascia intendere, sarebbe costituito da tre fasi. Queste, nel caso di specie, corrisponderebbero a:

- 1) l'accertamento di fatto delle attività lavorative concretamente svolte;
- 2) l'individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal CCNL applicato;
- 3) il confronto tra i rispettivi risultati.

Ai fini dell'osservanza del procedimento trifasico, è necessario che ciascuno dei suddetti momenti sia passato al vaglio nell'ambito del ragionamento decisorio. Nel caso in questione, l'articolazione trifasica del ragionamento decisorio non si configura minimamente. La Corte d'Appello si è limitata a considerare dichiarazioni meramente descrittive della situazione di fatto, ossia lo svolgimento da parte dell'attore di attività di "direttore di negozio",

senza indicare né quali fossero gli elementi costitutivi del primo livello CCNL commercio, né quali fossero quelli del terzo livello formalmente risultanti da contratto individuale. Di conseguenza, è mancato anche il raffronto tra gli elementi riconosciuti come sussistenti a livello fattuale e quelli risultanti a livello documentale, circostanza che nega alla parte interessata l'eventualità di procedere con l'impugnazione della decisione, nonché alla Suprema Corte di verificare la conformità della sentenza d'appello.

Pertanto, affinché il procedimento decisionale potesse essere considerato valido, sarebbe stato necessario che la Corte d'Appello accertasse, mediante acquisizione probatoria, lo svolgimento da parte dell'ex dipendente di attività effettivamente riconducibili alla mansione di responsabile di negozio. Successivamente, avrebbe dovuto individuare gli aspetti costitutivi delle attività classificate nel primo livello del CCNL applicato, individuare gli stessi elementi costitutivi delle attività classificate nel terzo livello (risultante da contratto individuale), confrontare gli elementi individuati e capire quale tra questi si addiceva maggiormente a definire il rapporto di lavoro in concreto. Questa risulta la motivazione preponderante per la quale la sentenza viene cassata dalla Suprema Corte e inviata nuovamente alla Corte territoriale per nuovo giudizio.

ARGOMENTO

FERIE NON GODUTE DEI DIRIGENTI: LA CASSAZIONE RIBADISCE L'ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Con l'ordinanza dell'8 gennaio 2026 la Corte di Cassazione è intervenuta nuovamente sul tema dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, con particolare riferimento ai lavoratori con qualifica dirigenziale, ribadendo che l'autonomia organizzativa del dirigente non è di per sé sufficiente a escludere

il diritto al compenso economico. La Suprema Corte ha infatti precisato che, per negare l'indennità, il datore di lavoro deve dimostrare non solo la possibilità astratta di fruire delle ferie, ma anche di aver posto il lavoratore concretamente nelle condizioni di esercitare tale diritto e che questi abbia scelto ►

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 8 gennaio 2026, n. 418

AUTORE
GIORGIO PEZZONI
Consulente del Lavoro in Milano e Chiavari



consapevolmente di non usufruirne.

La vicenda trae origine da una controversia tra un dirigente e la società datrice di lavoro. La Corte d'appello di Roma, in parziale riforma della decisione di primo grado, aveva condannato l'azienda al pagamento di una somma rilevante a titolo di danno pensionistico e aveva inoltre riconosciuto al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva per 39,26 giorni di ferie non godute, risultanti dall'ultima busta paga relativa alla cessazione del rapporto di lavoro. La società aveva quindi proposto ricorso per cassazione articolando diversi motivi di censura.

In particolare, l'azienda sosteneva che il dirigente, in ragione del suo ruolo apicale e della sua autonomia decisionale, fosse libero di organizzare i periodi di riposo e che, pertanto, non potesse essere riconosciuta l'indennità sostitutiva. La ricorrente lamentava inoltre che la Corte territoriale non avesse adeguatamente valutato la posizione dirigenziale del lavoratore, non avesse ammesso prove testimoniali richieste sul punto, non si fosse pronunciata sull'eccezione di prescrizione relativa ai periodi più risalenti e non avesse determinato in modo puntuale la retribuzione giornaliera da utilizzare per il calcolo dell'indennità.

La Corte di Cassazione ha ritenuto fondate, per quanto di ragione, le doglianze della società. Richiamando il più recente orientamento giurisprudenziale, ha affermato che, anche nei confronti dei dirigenti, il diritto alle ferie co-

stituisce una posizione indisponibile che il datore di lavoro deve garantire in modo effettivo. Non è quindi sufficiente dimostrare che il dirigente avrebbe potuto scegliere autonomamente quando assentarsi, ma occorre verificare se l'azienda abbia effettivamente consentito la fruizione del riposo, adottando comportamenti idonei a permetterne l'esercizio. L'onere di tale prova grava sul datore di lavoro.

Nel caso concreto, la Cassazione ha rilevato che la Corte d'appello non aveva compiuto accertamenti adeguati su tali aspetti. In particolare, non aveva esaminato in modo approfondito la posizione professionale del dirigente, non aveva valutato la rilevanza delle prove richieste dalla società, non aveva determinato l'importo dovuto indicando la retribuzione giornaliera di riferimento e non aveva affrontato l'eccezione di prescrizione sollevata dalla datrice di lavoro. La decisione risultava quindi carente sotto diversi profili, rendendo necessario un nuovo esame della controversia.

Alla luce di tali considerazioni, la Suprema Corte ha accolto il ricorso, cassato la sentenza impugnata e rinviato la causa alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione, che dovrà riesaminare la vicenda attenendosi ai principi enunciati e provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità. La pronuncia ribadisce così che il diritto alle ferie, anche per i dirigenti, deve essere garantito in modo concreto e che, in assenza della prova dell'effettiva possibilità di fruizione, può sorgere il diritto all'indennità sostitutiva.