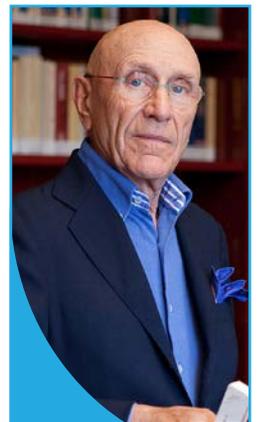


# TOP HR DIRECTOR & HR LAWYERS 2021

Gli Hr Director e i giuslavoristi più influenti in Italia secondo Le Fonti.  
60 eccellenze che hanno interpretato al meglio le sfide in atto, traghettando  
il mercato del lavoro verso nuove logiche operative





L'emergenza sanitaria ha richiesto alle aziende un profondo cambiamento delle proprie modalità di lavoro e ha, di fatto, aperto la strada alla creazione di un nuovo modo di lavorare.

Le Fonti, anche attraverso gli eventi, gli appuntamenti televisivi e gli approfondimenti redazionali che si sono susseguiti nel corso del 2021, ha monitorato le modalità con cui HR Director ed HR Lawyer hanno affrontato queste sfide durante tutto il corso di questi lunghi mesi.

Da questo osservatorio privilegiato è nata la prima edizione della "Top HR Director & HR Lawyer Italia 2021", che raccoglie le 50 eccellenze manageriali responsabili della gestione delle risorse umane e i dieci giuslavoristi che si sono maggiormente distinti nel corso degli ultimi mesi.

Questi 60 esperti hanno saputo cogliere al meglio nel corso del 2021 tutti gli aspetti economici, fiscali, giuridici, tecnologici e sociali che stanno traghettando il mercato del lavoro verso nuove logiche operative. Non solo. Dopo un biennio che ha acceso un faro sulle interrelazioni tra ecosistemi umani e naturali, segnando auspicabilmente un punto di svolta per le questioni ambientali, sociali e di governance, Le Fonti ha voluto premiare chi ha dedicato tempo ed energie per sviluppare e divulgare una cultura HR che persegue obiettivi fondamentali come l'inclusione di ogni diversità, la parità di genere e la sostenibilità.

Nelle pagine che seguono verranno onorati i traguardi raggiunti da professionisti che si sono impegnati a innovare la cultura del lavoro.



# Sommario

## FOCUS

Aziende, fate i conti con il futuro **06**  
- *Amendolito & Associati*

Risorse umane, si punta  
sulla leadership **08**  
- *Gruppo Iren*

Verso un lavoro "ibrido"? **10**  
- *Studio BDL*

---

## TOP 50 HR DIRECTOR

• Banking **12**

• Energy & Utility **13**

• Fashion & Luxury **14**

• Food & Beverage **15**

• Health & Pharma **16**

• Insurance **17**

• Retail & GDO **18**

• Sport **19**

• Technology **20**

• TLC & Media **21**

---

**TOP 10 HR LAWYERS** **22**



**Francesco Amendolito**

*Founder & Senior Partner | Amendolito & Associati*

# Aziende, fate i conti con il futuro

**N**egli ultimi due anni il sistema produttivo italiano ha dimostrato resilienza e la capacità di adattarsi e rispondere efficientemente agli imprevisti. Adesso, però, secondo l'avvocato **Francesco Amendolito** le aziende dovranno concentrarsi sul processo evolutivo, che sta ripartendo più velocemente di prima. Due le parole chiave del futuro: green e digitalizzazione.

## **Oggi, qual è il valore strategico che un giuslavorista può dare alle aziende?**

Il giuslavorista, oggi, rappresenta un professionista essenziale all'interno del "Sistema Azienda" sotto due punti di vista diversi, ma correlati tra di loro. In primis, il valore strategico del giuslavorista è il riflesso del valore del capitale umano. Infatti, solo attraverso un adeguato approccio nei confronti delle risorse umane è possibile che l'azienda persegua e raggiunga i più illustri obiettivi che si è posta. Se tale approccio è basato su un'ottica di rivalutazione dell'esistente, il secondo aspetto guarda al futuro: qualsiasi piano aziendale che possa definirsi strategico e illuminante deve prendere in considerazione le risorse umane e porle al centro dello stesso. Da questo punto di vista, il compito del giuslavorista è quello di assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali aiutando l'imprenditore a utilizzare correttamente gli istituti forniti dal legislatore, nell'idea che gli stessi non nascono a favore dell'azienda o dei lavoratori e che non c'è una dicotomia tra i due fattori, ma che, al contrario, rappresentano le due anime della realtà aziendale, le quali, sapientemente gestite dal giuslavorista, permettono di raggiungere i risultati sperati.

## **L'ultimo biennio ha rappresentato un'enorme sfida per il mercato del lavoro. A quasi due anni dall'inizio della pandemia, qual è il suo bilancio?**

Al tramonto dell'emergenza pandemica, il bilancio può dirsi positivo. Da più parti, in quel periodo, è stato affermato che il sistema produttivo italiano stava subendo le conseguenze del suo ritardo nell'adattarsi alla modernità. Penso all'idea dell'economia 4.0, alla digitalizzazione. Soffermiamoci su uno degli esempi più semplici afferenti all'ambito giuslavoristico, lo smart working. È

vero che si tratta di una tipologia di prestazione lavorativa esistente dall'inizio del millennio e disciplinata già nel 2017, ma, nonostante questo, era scarsamente utilizzata sia nel settore pubblico che in quello privato italiano. Tuttavia, non possiamo non riconoscere lo sforzo posto in essere dall'intero sistema produttivo italiano, all'insegna di un sentimento di resilienza fortemente sentito in tutti gli ambiti, che ha trasformato, in tempi rapidissimi, il lavoro agile dalla Cenerentola dell'istituti giuslavoristici ad uno degli strumenti più innovativi e largamente voluti ed utilizzati dai soggetti economici. A ciò mi sento di aggiungere che, se dovessi ad oggi fare un bilancio, tra le voci attive dello stesso inserirei anche le soft skills, come la capacità di adattarsi e rispondere efficientemente agli imprevisti, mostrate dai lavoratori e dalle aziende nella loro totalità.

## **Quali sono dal suo punto di vista gli scenari nell'ambito del diritto del lavoro che si apriranno nel 2022 e a cui le aziende dovrebbero prestare maggiore attenzione?**

Onestamente non credo che gennaio 2022 incarna un spartiacque. È altamente probabile che nel 2022 persisteranno gli attuali scenari. Probabilmente ci si potrebbe aspettare una proroga dell'attuale disciplina del contratto a termine. Inoltre, un possibile scenario dell'anno che si appresta ad arrivare potrebbe incarnarsi nell'ampliamento delle causali per la contrattazione di prossimità. Questo sarebbe il miglior utensile per facilitare una gestione delle realtà aziendali flessibile e, pertanto, capace di adattarsi tempestivamente alle necessità.

Ma le aziende non dovranno prestare attenzione unicamente al lascito dell'emergenza come il problema degli esuberanti. Non dobbiamo dimenticarci che la pandemia ha messo solo in stand by quel processo di evoluzione, che è proprio del sistema produttivo, e che ora sta ripartendo più velocemente di prima. Più veloce non solo perché si è arrestato per due anni, ma anche perché proprio la pandemia ci ha mostrato quanto sia effettivamente necessario il cambiamento. Gli argomenti su cui focalizzare l'attenzione sono due: il green e la digitalizzazione. Le aziende devono fare i conti con il futuro, nel suo complesso.



**Antonio Andreotti**

*Direttore del Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi | Gruppo Iren*

# Risorse umane, si punta sulla leadership

**L**a logica basata su comando e controllo oggi è inadeguata secondo **Antonio Andreotti**, Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi del Gruppo Iren, che racconta i cambiamenti in atto nella cultura e sviluppo delle risorse umane.

**L'ultimo biennio ha rappresentato un'enorme sfida gestionale per gli HR Director. Come avete strutturato modelli organizzativi in grado di coniugare il raggiungimento degli obiettivi aziendali con la flessibilità richiesta dalle mutate esigenze lavorative e dall'alternanza presenza/distanza dei lavoratori?**

In Iren avevamo iniziato ben prima della pandemia a lavorare per processi e con logiche lean e a utilizzare le opportunità fornite dalla digitalizzazione, così come a utilizzare il lavoro a distanza. Per la maggior parte del nostro personale, che svolge attività operative sul territorio, abbiamo ulteriormente sviluppato nuove modalità organizzative, consentendo ad es. di prendere servizio da casa, mentre per chi lavora in ufficio c'è stato un forte impulso al lavoro agile. Per tutti abbiamo lavorato su una cultura del lavoro più basata sulla responsabilizzazione e sui risultati che sull'idea di comando e controllo, superando un approccio per silos che si è dimostrato sempre più inadeguato. Abbiamo lavorato molto, trasversalmente, sulla leadership, nella consapevolezza che le persone devono essere sempre accompagnate e coinvolte nei percorsi di cambiamento, e complessivamente abbiamo saputo non solo "reagire" alle situazioni, ma anche farle accadere.

**Alcuni la definiscono Employee Experience, altri parlano di Engagement dei dipendenti. Quali azioni mettete in campo per curare ogni touch point tra dipendente e azienda, migliorando l'esperienza lavorativa delle vostre risorse umane?**

Le persone sono il vero valore aggiunto del Gruppo Iren e la consapevolezza di appartenere a un grande gruppo, attento alle persone e all'ambiente, e di svolgere un servizio utile alla collettività, è sicuramente un primo fattore di engagement. Il punto di contatto fondamentale fra persone e azienda, anche se si fa spesso fatica a riconoscerlo, sono i "capi", il cui ruolo è cruciale; per migliorare l'ambiente

di lavoro in senso lato ci sono poi molte leve, dagli spazi alle modalità di lavoro alle opportunità di sviluppo alla possibilità di relazioni positive, in una logica di persona nella sua interezza. Fra le aree in cui abbiamo lavorato maggiormente negli ultimi tempi ci sono quella del welfare e quella della diversity e inclusion. In particolare il nostro piano di welfare intende rispondere al bisogno complessivo di benessere e di qualità della vita (anche in prospettiva) delle persone, mettendo un ampio insieme di iniziative e servizi ai dipendenti e alle loro famiglie sulla base delle diverse esigenze rilevate, da quelle sulla salute a quelle sul tempo libero; per quanto riguarda diversity e inclusion - dopo aver lavorato sul tema della diversità di età sul lavoro - abbiamo lavorato molto sulla tematica del genere, con interventi per la valorizzazione delle competenze, lo sviluppo della managerialità, il superamento dei gap retributivi, la conciliazione vita e lavoro, specifiche iniziative per la salute, e ora stiamo progettando ulteriori interventi per le persone diversamente abili.

**Per far fronte ai cambiamenti rapidi nel mondo del lavoro è necessario un continuo aggiornamento delle competenze dei dipendenti per far sì che non diventino obsolete. Come progettate la formazione?**

La formazione è un'esigenza delle persone e delle aziende, per rimanere sul mercato e per potersi sviluppare, va vista come un investimento e - come tutti gli investimenti - va progettato e realizzato con la massima attenzione. In estrema sintesi la progettazione formativa è l'esito di un lavoro top-down e bottom-up, che si basa sempre sulla rilevazione delle competenze possedute e delle competenze richieste, sia attraverso un'autovalutazione sia attraverso una valutazione svolta dai responsabili delle risorse e da specialisti funzionali. In particolare, per le competenze tecnico-professionali si è definito un modello di Gruppo che - attraverso un apposito sistema informativo - consente la misurazione delle competenze possedute rispetto a quelle attese, fornendo indicazioni per la definizione del piano formativo, su base biennale. Il messaggio chiave, comunque, è che ciascuno deve essere protagonista del proprio sviluppo, attingendo alle risorse formative messe a disposizione dal Gruppo (fra cui quelle sulla intranet) per migliorare performance e impiegabilità.



**Andrea Di Francesco**  
*Of Counsel | Studio Legale BDL*

# Verso un lavoro “ibrido”?

**L**a Pandemia ha messo in luce le criticità di un mercato del lavoro già di per sé fragile e ha profondamente mutato la vita lavorativa in azienda.

Il futuro cosa ci riserva? Secondo l'avvocato **Andrea Di Francesco** dello Studio Legale BDL verrà introdotto in maniera ormai stabile il concetto di lavoro agile.

## **Oggi, qual è il valore strategico che un giuslavorista può dare alle aziende?**

Ritengo che un “legal advisor” giuslavorista assuma una funzione strategica non solo nel risolvere, ma anche nel prevenire, le problematiche inerenti la gestione delle risorse umane ed i rapporti con le parti sociali aziendali.

Agevolare una corretta applicazione della normativa, spesso frammentaria e di non facile interpretazione (pensiamo a tutte le novità normative succedutesi nel corso dell'ultimo biennio) è un valore aggiunto anche in termini economici, riflettendosi sia sulla generale ottimizzazione della gestione delle risorse, sia sul contenimento dei costi derivanti da eventuali contenziosi.

L'azienda ha il diritto e l'onere di assumere le proprie scelte organizzative, il giuslavorista ha la possibilità di armonizzare gli indirizzi imprenditoriali con la normativa vigente, nell'ottica di prevenire l'insorgenza delle liti o aspetti patologici del rapporto di lavoro in un vero e proprio rapporto sinergico.

## **L'ultimo biennio ha rappresentato un'enorme sfida per il mercato del lavoro. A quasi due anni dall'inizio della pandemia, qual è il suo bilancio? Senz'altro luci ed ombre.**

La Pandemia ha messo in luce le criticità di un mercato del lavoro già di per sé fragile, pur artificialmente salvaguardato dal blocco generalizzato dei licenziamenti.

A ciò si aggiunge l'attuale difficoltà per i datori di lavoro in diversi settori economici a reperire sul mercato manodopera qualificata, che si è spostata in altri contesti (salvo chi, nella peggiore delle ipotesi,

ha persino rinunciato a cercare lavoro, magari dietro l'ombrello offerto da alcuni istituti sociali di sostegno al reddito).

Dall'altro lato, la stessa Pandemia ha dato un impulso, prima non ipotizzabile, alla digitalizzazione di diverse attività lavorative attraverso lo smart working.

Questo è un elemento di novità particolarmente rilevante, che continuerà ad avere un impatto, a mio avviso, di lungo termine sull'intero ciclo produttivo. Prova ne è il recente protocollo di intesa tra Governo e sindacati dello scorso 8 dicembre.

Nessuno, credo, oggi possa fondatamente sostenere che la vita lavorativa in azienda sia rimasta identica a quella che conoscevamo sino al primo lockdown. Non va peraltro verso trascurata la diffusa e disarmonica emanazione della normativa sulla tutela della salute nei luoghi di lavoro, talora di non facile applicazione.

## **Quali sono dal suo punto di vista gli scenari nell'ambito del diritto del lavoro che si apriranno nel 2022 e a cui le aziende dovrebbero prestare maggiore attenzione?**

Non può sottacersi la riapertura delle procedure di riorganizzazione ed esubero in primo luogo, anche se sembrerebbe, per il momento, meno traumatica di quanto si temesse.

In secondo luogo certamente l'introduzione ormai stabile del concetto di lavoro agile, quale forma alternativa e strutturata di svolgimento della prestazione lavorativa, non più relegata ad ipotesi tutto sommato rarefatte ante 2020.

Sul punto, si parla di c.d. “lavoro ibrido” strutturale anche se a mio avviso non occorre estremizzare il concetto affinché non si ricada nell'isolamento della risorsa e nello stravolgimento del principio di presenza lavorativa, quanto mai necessaria.

Auspico infine una maggiore flessibilità del lavoro in entrata con tagli al costo del lavoro e riqualificazione del personale con percorsi di ricollocazione professionale o per il mantenimento del posto di lavoro.

# Banking



**Alessandro Agosti**

Direttore Risorse Umane, FINDOMESTIC

**Andrea Bassi**

HR Director, GRUPPO CREDEM



**Fabien Corso**

Head of Human Resources, BNL GRUPPO BNP PARIBAS

**Ilaria Maria Dalla Riva**

Responsabile People & Culture Italia, UNICREDIT



**Renato Dorrucchi**

Executive Director, Group Head of HR Development Policies and Learning Academy, INTESA SANPAOLO

# Energy & Utility



## Antonio Andreotti

Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi,  
GRUPPO IREN

## Paola Boromei

Executive Vice President Human Resources,  
Organization & PFM, SNAM



## Sara Callegari

Human Resource, HSE, Procurement Director, ENGIE

## Mauro Ghilardi

Direttore People and Transformation, A2A



## Guido Stratta

Direttore People and Organization, GRUPPO ENEL

# Fashion & Luxury



**Michele Antoniazzi**

Chief Human Resources Officer, FERRARI

**Francesco Garello**

Chief Human Resources & Organization Officer, GEOX



**Paolo Inga**

Global Human Resources Director,  
YOOX NET-A-PORTER GROUP

**Silvia Massa**

HR Director Corporate Functions, BOTTEGA VENETA



**Rosa Santamaria Maurizio**

Chief Human Resources Officer, VALENTINO

# Food & Beverage



**Gabriele Belsito**

HR Director Europe-Italy, AUTOGRILL

**Emiliano Maria Cappuccitti**

Human Resources Director, COCA-COLA



**Monica Chiari**

Head of People & Culture, CAMEO

**Simona Liguoro**

HR Director, NESPRESSO ITALIANA



**Sonia Malaspina**

HR Director Italy & Greece, DANONE

# Health & Pharma



**Laura Bruno**

Direttore Risorse Umane, SANOFI ITALIA

**Fabio Grandin**

Executive Human Resources Director, MSD Italia



**Gianluca Magnani**

Corporate HR Director, FIDIA FARMACEUTICI



**Alberto Mulas**

Direttore HR, TAKEDA ITALIA



**Lucia Quagliano**

HR Director, CHIESI FARMACEUTICI



# Insurance



## Marcello Bugari

Head of HR administration and Change Manager,  
REALE MUTUA

## Simone Innocenti

Direttore HR, Organization & Change Management, AXA ITALIA



## Marina Montepilli

Human Resources Director, ALLEANZA ASSICURAZIONI

## Gianluca Perin

Direttore Risorse Umane e Organizzazione, GENERALI ITALIA



## Federica Troya

Human Resources & Services, ZURICH ITALIA

# Retail & GDO



**Paola Accornero**

General Secretary, In charge of HR, CARREFOUR ITALIA

**Gianfranco Chimirri**  
Global Human Resources Director,  
UNILEVER FOOD SOLUTIONS



**Paolo De Fabritiis**

Group Chief Human Resources Officer, BOLTON GROUP

**Luca Lattuada**

Direttore Risorse Umane e Organizzazione, ESSELUNGA



**Milco Traversa**

Direttore Risorse Umane, COOP ALLEANZA 3.0

# Sport



## Lara Carrese

Human Capital Director, FONDAZIONE MILANO CORTINA 2026

## Graziano Coccettini

Human Resources Director, VIRGIN ACTIVE ITALIA



## Agata Frigerio

Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, AC MILAN

## Paola Malchiodi

HR Director Italy, ADIDAS



## Riccardo Meloni

Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Scuola dello Sport,  
SPORT E SALUTE

# Technology



## Stefano Angilella

Human Resources Director Italy, Central East Europe and Greece, AVANADE

## Claudio Biestro

Direttore HR, ENGINEERING



## Gabriela Bizzozero

Human Resources Director, ORACLE ITALIA

## Angela Papparone

Direttore Risorse Umane, MICROSOFT ITALIA



## Luigi Andrea Raimondi

Director EU Employee Relations Global Delivery Services, AMAZON

# TLC & Media



**Rossella Gangi**

Human Resources Director, WINDTRE

**Francesca Manili Pessina**

EVP Human Resources and Facility Management, SKY ITALIA



**Matteo Melchiorri**

Chief Human Capital Officer, FASTWEB

**Clemente Perrone**

VP Chief HR, Organization & Communication Officer, SIRT



**Anna Maria Testa**

HR Director, ZTE ITALIA

# TOP 10 HR Lawyers



## AMENDOLITO & ASSOCIATI

### Francesco Amendolito

Founder e Senior partner

Avvocato patrocinante in Cassazione e dinanzi alle Magistrature Superiori, è consulente legale di aziende industriali di primario rilievo nazionale e internazionale, soprattutto nel settore automotive, logistica e terziario.

Esercita la propria attività professionale nel ramo del diritto del lavoro, della previdenza sociale, delle relazioni industriali, sindacali e gestione del personale.



## LEXELLEN

### Giulietta Bergamaschi

Founder e managing partner

Membro di EELA (European Employment Lawyers Association) ed AGI (Associazione Giuslavoristi Italiani), è tra i soci fondatori di Ellint, network internazionale di boutique giuslavoriste.

È specializzata nella gestione del personale, nelle negoziazioni sindacali e nella predisposizione di piani manageriali. È responsabile del dipartimento che lo studio ha dedicato alle pari opportunità nel mondo del lavoro.



## BIAGIONI DANESI

### Tatiana Biagioni

Founding partner

È la prima donna ad essere stata eletta presidente dell'AGI. Consigliera di parità della Provincia di Milano dal 2002 al 2013, è stata Consigliera di Fiducia del Politecnico dal 2010 al 2014. Dal 2015 presiede il Comitato Pari opportunità dell'Ordine degli Avvocati del capoluogo lombardo.

Si occupa di diritto del lavoro, con particolare focus su pari opportunità e diritto antidiscriminatorio.



## STUDIO LEGALE BDL

---

### Andrea Di Francesco

Of Counsel

È iscritto al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma ed è abilitato al patrocinio innanzi alle giurisdizioni superiori.

Svolge attività professionale in particolare nei settori del diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale.

È membro dell'AGI e dell'Academy of American and International Law.



## STUDIO LEGALE FMLAW

---

### Maria Fotia

Founding partner

Giudice Arbitro della Camera Arbitrale Internazionale e socio AGI, è allieva accademica del Professor Maurizio Cinelli e del Professor Pietro Ichino.

Laureata in Diritto del Lavoro con tesi dal titolo "Il lavoro come utilità sociale", collabora con sindacati di diverse categorie e con diversi patronati.

È stata cultrice di diritto del lavoro nella cattedra del professore Franco Scarpelli, presso l'Università degli studi di Milano Bicocca.



## EY ITALY

---

### Stefania Radoccia

Managing Partner Tax & Law

Avvocato giuslavorista, vanta una ventennale esperienza in diritto del lavoro e relazioni industriali, svolgendo attività di consulenza e assistenza giudiziale e stragiudiziale alle imprese con riferimento agli aspetti connessi con la gestione delle risorse umane e dei rapporti di lavoro.

Ha assistito numerose società operanti in diversi settori nella pianificazione di riorganizzazioni aziendali.



## TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO

---

### Franco Toffoletto

Managing partner

Presidente, fino al 2012, per due mandati consecutivi, e socio fondatore di Ius Laboris (Global Human Resources Lawyers) è socio fondatore dell'AGI. Esercita la propria attività professionale nel ramo del diritto del lavoro, diritto sindacale, contratti d'agenzia, diritto civile, contenzioso.



## GPBL – GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

---

### Paola Tradati

Equity partner

È membro dell'AGI, dell'EELA, nonché dell'International Bar Association (IBA).

Ha maturato una significativa esperienza nell'assistenza a tutte le questioni giuslavoristiche connesse a operazioni straordinarie, anche transnazionali, e nella gestione di tutte le tematiche HR sia stragiudiziali che giudiziali.



## TRIFIRÒ & PARTNERS

---

### Salvatore Trifirò

Founding partner

Avvocato civilista e giuslavorista, è stato allievo del Professor Cesare Grassetti. È stato ed è protagonista di casi giudiziari che hanno avuto ampia risonanza nazionale per i temi trattati.

Ha contribuito alla formazione dei capisaldi del “diritto del lavoro vivente”.



## GRIMALDI STUDIO LEGALE

---

### Angelo Zambelli

Partner

Avvocato patrocinante in Cassazione, è socio di AGI, membro di AIDP, membro di EELA, e rappresentante per l'Italia di ELA, oltre che membro di ABA e di IBA.

È specializzato nel diritto del lavoro, nelle relazioni industriali, nelle problematiche tipiche dei contratti d'agenzia e nelle controversie giuslavoristiche.





LE FONTI | TV WEEK

HR

**2-6 MAGGIO 2022**

Seguici in diretta su [www.lefonti.tv](http://www.lefonti.tv)

## I temi trattati nel 2021:

- ▶ Le sfide per i professionisti delle risorse umane
- ▶ L'importanza del Welfare aziendale
- ▶ Flessibilità e nuovi spazi di lavoro
- ▶ Digitalizzazione, data driven e Intelligenza Artificiale

## Tra i nostri Speaker:



**Scopri di più:**

<https://www.lefonti.tv/le-fonti-hr-tv-week-2022-vi-edizione-2-6-maggio>





