



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di LUCCA

Sezione Lavoro

Il Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro e della Previdenza e Assistenza obbligatorie, nella persona del Giudice dott.ssa Alfonsina Manfredini ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **341/2020** promossa da:

con il patrocinio ed
elettivamente domiciliata presso il difensore giusta procura allegata al ricorso introduttivo

ricorrente

e

con il

patrocinio dell'avv. Massimo LUPI, dell'avv. Massimo COMPAGNINO e dell'avv. Paola PRIMERANO del Foro di Milano ed elettivamente domiciliata presso i difensori nel loro studio in Milano, via T. Salvini 10 giusta procura allegata alla memoria difensiva

resistente

Oggetto: impugnazione di licenziamento

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

La ricorrente ha proposto ricorso davanti a questo Tribunale chiedendogli di accogliere le seguenti conclusioni: *“accertare la nullità/inesistenza/inefficacia/annullabilità/invalidità/illegittimità del licenziamento intimato e per l'effetto*

In tesi

- ordinare al datore di lavoro la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro con condanna della convenuta al risarcimento del danno subito dal lavoratore stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto come da conteggio allegato, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione oltre alla condanna per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; Oltre rivalutazione



monetaria e interessi.

In ipotesi

- accertare e dichiarare l'insussistenza del fatto contestato alla lavoratrice e per l'effetto annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto come in atti quantificata, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione nel limite massimo di 12 mensilità, nonché, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Oltre rivalutazione monetaria e interessi.

In via subordinata

- Accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo o della giusta causa, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto come quantificata in atti o di quella minore o maggior somma che sarà ritenuta di giustizia in corso di causa, oltre rivalutazione monetaria e interessi in ogni caso in misura non inferiore a 6. - Condannare la convenuta a pagare alla ricorrente la somma di € 1.589,37 a titolo di mancato preavviso, oltre rivalutazione monetaria e interessi;

In via ulteriormente subordinata

- Accertare e dichiarare la violazione della procedura di cui all'art. 7 della L. 300/1970, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto come in atti quantificata o di quella minore o maggior somma che sarà ritenuta di giustizia in corso di causa, oltre rivalutazione monetaria e interessi in ogni caso in misura non inferiore a 6; - Condannare la convenuta a pagare alla ricorrente la somma di € 607,49 a titolo di mancato preavviso, oltre rivalutazione monetaria e interessi;

In ogni caso

Condannare la convenuta al pagamento delle spese, competenze professionali, oneri e accessori del presente giudizio”.

La ricorrente, assunta alle dipendenze della _____ in forza del c.d. collocamento mirato in data 10.12.2015 con mansioni di addetta alle vendite e inquadramento al V livello (mutato in IV livello dopo 18 mesi), ha impugnato il licenziamento per giusta causa irrogato il 16.9.2019 dall'odierna società resistente ritenendo lo stesso nullo/inefficace/inesistente/annullabile/invalido per le ragioni espresse nel ricorso e chiedendo, in via gradata, la reintegra nel posto di lavoro e il pagamento delle indennità risarcitorie previste dalla normativa applicabile nella misura massima prevista dalla stessa.

Deduce in ricorso che l'adibizione in via esclusiva all'attività di cassa le abbia determinato uno stress psico-



fisico a cui dovevano ricondursi gli errori commessi nello svolgimento del suo lavoro e a lei imputati dalla società. Assume di aver più volte richiesto la visita da parte del medico competente e di aver dovuto persino chiedere il passaggio a un regime *part-time*, a suo dire non sostenendo la condizione di disagio sopra indicata, e, sostanzialmente, imputa alla società di non aver tenuto conto delle plurime richieste da lei formulate per l'assegnazione a mansioni sì di addetta alla vendita, ma diverse da quella di cassiera, e inoltre di averla sempre e solo adibita alla mansione di cassiera nonostante all'esito della visita del medico competente fossero state date le seguenti prescrizioni: *“evitare movimentazione manuale dei carichi superiori a 5 KG; evitare movimentazione manuale dei carichi al di sopra del piano scapolo omerale. Evitare attività che espongono a polveri ed irritanti per l'apparato respiratorio in alternativa fornire DPI respiratori. Evitare attività con e su scale. Evitare posture fisse e per tempi prolungati in ortostatismo alternando a posizione seduta.”*.

Tali prescrizioni, a suo avviso, non erano state rispettate e rappresenta che lei aveva dovuto sollecitare l'azienda al rispetto di tali indicazioni anche tramite l'organizzazione sindacale, senza però che nulla mutasse: lei era infatti rimasta solo addetta alla cassa e *“per l'intero turno lavorativo di 7 ore”*, come indicato a pagina 5 del ricorso, ove anche si legge che *“le condizioni di salute della subivano quindi un repentino peggioramento. La ricorrente inoltre proprio per la postura che costantemente assumeva in cassa sviluppava anche due ernie”*.

La difesa della ricorrente eccepisce l'assenza di giusta causa del provvedimento di licenziamento, ritenendo difettare l'elemento della gravità dei fatti addebitati alla lavoratrice e l'atteggiamento doloso della lavoratrice, ed evidenziando che i fatti a lei imputati avevano determinato un danno di portata assai limitata alla società. Sottolinea, ancora, come le circostanze nelle quali erano stati commessi i fatti contestati andavano valutate alla luce delle patologie psico-fisiche della lavoratrice, della costante adibizione della lavoratrice alle operazioni di cassa, disposta dalla società nonostante la lavoratrice avesse richiesto di essere addetta ad altre mansioni e nonostante le prescrizioni del medico competente, dovendosi ravvisare nel comportamento della società una *“grave violazione di tali prescrizioni.”*

In ultimo la ricorrente lamenta l'assenza di proporzionalità tra i fatti addebitati, che riconduce all'aver la lavoratrice svolto *la prestazione lavorativa in modo negligente*, e il provvedimento disciplinare adottato.

2) Si è costituita la chiedendo al Tribunale, *contrariis reiectis* di rigettare per i motivi in fatto e in diritto esposti nella memoria difensiva le domande tutte le domande formulate dalla ricorrente nei confronti di confermando per l'effetto il licenziamento irrogato

In subordine ha chiesto, nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande avverse, di ridurre le statuizioni di condanna secondo giustizia ed equità per i motivi meglio specificati nel corpo della memoria difensiva, Il tutto con vittoria delle spese e dei compensi professionali, oltre gli accessori di legge.

La causa è stata istruita documentalmente, apparendo superflue e/o inammissibili e/o irrilevanti le circostanze capitolate dalle parti ai fini della prova per testi, valutazione qui ribadita anche all'esito dell'odierna discussione e dell'ulteriore richiesta formulata dalla difesa della ricorrente.



Le domande formulate nel ricorso sono infondate e meritano di essere rigettate.

Il licenziamento è stato irrogato “*ai sensi e per gli effetti dell’art. 225 del CCNL di settore*” (cfr. doc. 11 ricorrente e doc. 26 resistente).

Tale articolo prevede il licenziamento per giusta causa per la “*recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi*”.

Nel caso che ci occupa va considerato l’anno antecedente al 30 agosto 2019.

In tale anno, come documentato dall’esaustiva produzione documentale e, ancora, come non contestato dalla difesa della ricorrente, vi erano stati per la ricorrente -oltre a plurimi altri provvedimenti disciplinari- anche tre provvedimenti di sospensione: il primo (per 1 giorno) “*per differenza cassa*” irrogato l’8 maggio 2019, il secondo di 2 giorni per “*negligenze in cassa*” irrogato il 4 luglio 2019, il terzo, per 3 giorni “*per differenza cassa*” irrogato il 16 luglio 2019.

E’ pacifico che nessuno di questi provvedimenti è stato impugnato, inoltre analizzando le giustificazioni rese dalla lavoratrice si rileva l’assenza di contestazioni in ordine all’effettiva verifica degli eventi (differenze cassa, negligenze in cassa) e alla loro riconducibilità all’operato della lavoratrice.

In proposito si osserva che il primo provvedimento si riferisce a un ammanco di cassa € 50,86, riscontrato il 28 aprile 2019 alla chiusura del turno di cassa della ricorrente (doc. 22 res.). Nelle giustificazioni (doc. 22b res.) la ricorrente non nega affatto che vi sia stato l’ammanco, espone il comportamento del cliente che, nel consegnarle varie pezzature di moneta cartacea ha fatto sì che “*alla fine non ci ho capito più nulla*” confessando che “*alla fine mi mancavano 50 €*”. Nel provvedimento disciplinare (22c res.) la società datrice di lavoro, facendo seguito alla contestazione disciplinare e preso atto di quanto riconosciuto dalla lavoratrice, sottolinea alla stessa che il comportamento da lei tenuto e come da lei stessa rappresentato, aveva anche costituito “*mancato rispetto delle procedure aziendali, le quali non prevedono cambi di moneta anche durante le operazioni di resto*” e, tenuto conto delle recidive indicate nella contestazione disciplinare, irroga la sospensione per 1 giorno.

Circa il secondo provvedimento di sospensione si rileva che esso sanziona comportamenti tenuti il 5 e il 9 giugno 2019 (doc. 23 res.) In tali occasioni alla ricorrente viene contestato di avere erroneamente registrato “*2 matasse di filo inox, non presenti nei prodotti esibiti dal cliente in cassa*” e , per il 9 giugno, di aver “*imputato la quantità errata di un prodotto -una tovaglia- facendo pagare alla cliente € 48,80 a fronte dei € 10,50 dovuti*”, causando malcontento nei clienti e costringendo il personale ad effettuare la procedura di annullo dello scontrino e reso denaro.

Andando a leggere le giustificazioni della ricorrente si evince che, anche in questo caso, la ricorrente non contesta l’accaduto, come descritto nella lettera di contestazione, limitandosi a dire che non ricorda come possa essere accaduto che sia passato il prezzo al metro lineare piuttosto che il prezzo della tovaglia per la



misura effettivamente acquistata dal cliente. Il fatto in sé non è però contestato tanto che la ricorrente dice che *“i due clienti specifici non erano affatto malcontenti, poiché a mie scuse mi hanno riferito che non dovevo assolutamente preoccuparmi poiché tutto sistemato..”* (cfr. cfr doc. 23b resistente). Anche in ordine alle due matasse inox nulla viene obiettato: la lavoratrice non nega l'accaduto, neppure in relazione al primo episodio indicato nella lettera di contestazione. Il provvedimento disciplinare del 4 luglio successivo consegue alla valutazione d'infondatezza delle giustificazioni espresse dalla lavoratrice effettuata dall'azienda che osserva che, da un lato, è onere dell'addetto alle vendite adibito alla cassa di accertarsi che i prodotti battuti siano del cliente che si sta servendo e, in relazione al secondo comportamento, ritiene che *“non è credibile l'inspiegabile ‘passaggio del prezzo’, avendo Lei manualmente digitato sia il codice del prodotto, che della quantità”*. Imputando alla lavoratrice una modalità di lavoro *“distratta ed imprecisa e scarsa attenzione posta nell'esecuzione dei compiti a quella affidati”*, la
anche alla luce delle numerose recidive contestate, commina il provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per n. 2 giorni. Nessuna impugnazione è stata proposta dalla neppure avverso questo provvedimento.

Il terzo provvedimento di sospensione (questa volta per 3 giorni) è quello che sanziona un comportamento tenuto dalla ricorrente il 23.6.2019. L'azienda nella contestazione disciplinare del 4 luglio 2019 (doc. 24 res.) lamenta un ammanco di cassa di € 19,87 accertato alla fine del turno della sig. del 23 giugno 2019. La ricorrente nella lettera di giustificazione così si esprime *“Dispiaciuta come al solito per l'errore commesso, metterò ancora più impegno e concentrazione”*: è evidente che il fatto non viene assolutamente negato e non sono addotte neppure giustificazioni di sorta.

L'analisi dettagliata di tutte le giustificazioni fornite dalla lavoratrice successivamente agli avvisi di addebito da cui hanno tratto origine i provvedimenti di sospensione evidenzia, dunque, che mai la lavoratrice ha negato i fatti addebitati, mai ha indicato sue condizioni di stress psico-fisico quali fattori anche solo incidenti nella realizzazione della condotta censurata.

A ben vedere anche con riferimento ai provvedimenti oggetto di richiamo scritto (fatti docc 12, 15 e 16 resistente) o di multa (docc. 13, 14, 17, 18, 19, 20 e 21) la lavoratrice mai ha negato la commissione dei comportamenti dapprima addebitati dalla e poi fatti oggetto di sanzione disciplinare.

In siffatta situazione l'onere di provare i fatti posti a fondamento dei provvedimenti disciplinari può ben dirsi assolto da parte della società resistente, società che ha depositato documentazione di provenienza della lavoratrice in cui questa ammette di aver compiuto quanto affermato dalla società datrice di lavoro, (osservandosi altresì che nessuna delle sanzioni disciplinari conservative di cui è stata destinataria la sig.a è stata oggetto di impugnazione).

Invero neppure in sede di ricorso si nega che la lavoratrice abbia tenuto i comportamenti indicati nell'ultima lettera di contestazione e nel provvedimento disciplinare poi adottato. Motivo dell'impugnazione è la censura verso la società per aver essa violato le prescrizioni del medico competente.



Ebbene quest'ultimo, all'esito della visita del 5.7.2016, aveva imposto alla società per la lavoratrice le seguenti limitazioni “*evitare movimentazione manuale dei carichi superiori a 5 kg; evitare movimentazione dei carichi al di sopra del piano scapolo omerale. Evitare attività che espongono a polveri ed irritanti per l'apparato respiratorio in alternativa fornire DPI respiratori. Evitare attività con e su scale. Evitare posture fisse e per tempi prolungati in ortostatismo alternando a posizione seduta*”.

L'adibizione alle casse, secondo quanto esposto nella memoria difensiva, era quindi stata una scelta obbligata: essendo la stata assunta come addetta alle vendite, tutte le altre mansioni possibili per tal figura all'interno dell'unità lavorativa, erano incompatibili con le prescrizioni indicate. Si osserva ora che la difesa di parte ricorrente nulla ha obiettato rispetto a quanto asserito dalla difesa di parte resistente circa le operazioni che la sig. a avrebbe dovuto svolgere, presso l'unità locale in cui svolgeva attività lavorativa, ove fosse stata addetta al magazzino o alla prezzatura o all'attività di movimentazione fisica delle merci e di rifornimento dei bancali, o all'attività di preparazione delle confezioni, di prezzatura e di marcatura della merce e circa il fatto che le operazioni richieste in tali casi, come descritte ai punti 23 e 24 della memoria difensiva (e non contestate) erano incompatibili con le limitazioni/prescrizioni indicate dal medico competente.

Sempre in ordine all'adibizione della lavoratrice alla cassa, si deve rilevare l'irrimediabile tardività delle deduzioni e richieste istruttorie formulate all'udienza dell'1 luglio 2020, in ordine alla necessità per gli addetti alle casse di sollevare pesi superiori a 5 kg.

Non appaiono dunque fondate le doglianze della ricorrente in ordine all'adibizione in via esclusiva alla cassa, senza cioè essere adibita anche ad altre funzioni, non apparendo ciò possibile.

Inoltre, l'adibizione in via esclusiva alla cassa non può ritenersi contraria alle prescrizioni del medico competente in quanto esse escludono l'adibizione a mansioni che impongano alla lavoratrice posture in ortostatismo (ossia in piedi) fisse e per tempi prolungati, mentre nel caso in esame la ricorrente come cassiera aveva una postazione seduta e (fatto non contestato) in sedie/poltrone comode e girevoli, il che non appare affatto contrastante con le prescrizioni del medico competente.

Vi è di più: non risulta neppure che la ricorrente non potesse alzarsi per brevi pause (fatto espressamente autorizzato dall'azienda come da documentazione prodotta), ulteriormente osservandosi che il turno di lavoro era di 3 o 4 ore e che l'orario di lavoro era *part-time*.

Circa la motivazione del licenziamento si ricorda che esso è stato irrogato a norma dell'art. 225 del CCNL Commercio, stante la reiterazione per oltre tre volte in un anno di comportamenti da cui era derivata una (non impugnata) sanzione disciplinare della sospensione dall'attività lavorativa.

Come visto in precedenza la ricorrente aveva tenuto comportamenti idonei a renderla destinataria di plurimi provvedimenti disciplinari tra cui, negli ultimi 4 mesi, ben tre provvedimenti disciplinari di sospensione dallo svolgimento dell'attività lavorativa.



Deve ritenersi sussistente la giusta causa di licenziamento.

Noto è che l'inclusione di una condotta tra le ipotesi di licenziamento previste dal CCNL di settore non vincola il giudice, tenuto ad accertare la ricorrenza in concreto della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore e la proporzionalità tra sanzione ed infrazione. Come precisato dalla Suprema Corte, in caso di una condotta contemplata a titolo esemplificativo da una norma del contratto collettivo fra le ipotesi di licenziamento, la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare deve in ogni caso essere effettuata attraverso un accertamento in concreto, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente (cfr. Cass. n. 8826/2017). In tal senso si è di recente espressa ancora la Corte Suprema di Cassazione, sez. lav., 11-02-2020, con ordinanza n. 3283, per cui *“In tema di licenziamento disciplinare, la tipizzazione delle cause di recesso contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante, potendo il catalogo delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo essere esteso, in relazione a condotte comunque rispondenti al modello di giusta causa o giustificato motivo, ovvero ridotto, se tra le previsioni contrattuali ve ne sono alcune non rispondenti al modello legale e, dunque, nulle per violazione di norma imperativa; ne consegue che il giudice non può limitarsi a verificare se il fatto addebitato sia riconducibile ad una previsione contrattuale, essendo comunque tenuto a valutare in concreto la condotta addebitata e la proporzionalità della sanzione.”*.

La Corte Suprema di Cassazione ha specificato che la valutazione di proporzionalità della sanzione non può essere omessa neppure in casi quali quello che ci occupa, in cui vi è *“la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in relazione a precedenti mancanze come ipotesi di licenziamento”*. Anche in questo caso vi è *“il potere-dovere del giudice di valutare la gravità dell'addebito ai fini della proporzionalità della sanzione espulsiva”* (Cass. civ., sez. lav., 27-09-2002, n. 14041)

Il giudice è quindi tenuto a verificare se sussista nel caso considerato la giusta causa, ricordando che *“la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario”*, e valutando, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare.

Come visto la ricorrente, in precedenza, aveva tenuto comportamenti idonei a renderla destinataria di plurimi provvedimenti disciplinari conservativi tra cui, nei 4 mesi precedenti al licenziamento, tre provvedimenti di sospensione dallo svolgimento dell'attività lavorativa. Tali provvedimenti avevano fatto seguito a altri dieci provvedimenti disciplinari consistenti in multe e richiami scritti. Inoltre, prima di questi dieci provvedimenti disciplinari vi erano state contestazioni disciplinari sempre in relazione ad ammanchi di cassa o a differenze positive, che si erano risolte senza emissione di sanzioni scritte.

Emerge dunque che la lavoratrice nel tempo, nonostante i plurimi richiami, ha mantenuto un



atteggiamento di scarsa concentrazione nell'esecuzione della sua prestazione lavorativa di cassiera e, questo, nonostante gli inviti a una maggiore attenzione siano stati gradualmente rafforzati anche attraverso sanzioni più incisive e idonee a evidenziare alla lavoratrice la necessità di applicarsi con maggior impegno e diligenza, controllando il proprio operato. Tuttavia, nulla è cambiato nel comportamento della lavoratrice che ha continuato a determinare differenze di cassa, più spesso in difetto, con disagi sia per la clientela (nelle ipotesi di differenze positive) che per l'azienda tenuta ad allineare le situazioni contabili, di cassa e di magazzino.

Proprio la mancanza di evoluzione positiva nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte della odierna ricorrente costituisce presagio del futuro persistere della disattenzione e dello scarso zelo che la lavoratrice ha manifestato fino al licenziamento.

Ora, tenuto conto che la sig.a -assunta quale addetta alla vendita- nell'ambito del rapporto con la non poteva che svolgere la mansione di cassiera, ritiene questa giudicante che le costanti disattenzioni rendano la specifica mancanza commessa dalla ricorrente (e oggetto della contestazione disciplinare da cui è scaturito il provvedimento) obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo irreparabile la fiducia del datore di lavoro (cfr. sul punto, Cass. Sent. n. 12031/2020, n.17573/2020, n. 28492/2018, n.12798/2018), soccorrendo all'uopo anche il comune sentire, per cui non appare possibile mantenere in una posizione di cassiere un soggetto che così frequentemente incorra in errori in ordine a incassi e resti (*"Lei ha continuato a svolgere i compiti affidati con la medesima negligenza e trascuratezza che, a questo punto, non possono più essere tollerate e giustificate"*).

Conclusivamente il ricorso merita rigetto, con condanna della ricorrente a rifondere alla società resistente le spese del presente giudizio, in applicazione del principio della soccombenza.

Le spese sono liquidate in dispositivo avuto riguardo all'attività difensiva svolta (no istruttoria), al pregio della stessa e agli altri criteri e parametri di cui al DM 55/2014, non incrementando il compenso ex DM 37/2018 giacché gli atti non sono stati *"redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolare la consultazione o la fruizione"* e, in particolare, idonee a consentire *"la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto"*.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza e/o eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

-rigetta il ricorso.

Condanna altresì la ricorrente a rimborsare alla parte resistente le spese di lite, che si liquidano in complessivi euro 3600,00 per competenze professionali, oltre rimborso spese forfetario 15%, i.v.a., c.p.a.

Sentenza resa *ex art.* 429 e 281-*sexies* c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.



Lucca, 30 settembre 2020

Il Giudice
dott.ssa Alfonsina Manfredini

