



90% come ipovedente grave nel 2004 ai sensi della legge 138/2001 e disabile *ex art. 3, co. 3, legge 104/1992* nel 2007.

La ricorrente rappresentava di essere stata assunta – con avviamento obbligatorio – il 17/6/1985 dalla Unione Farmacisti del Friuli Venezia Giulia presso la sede di Treviso, con mansioni di “preparatrice/allestitrice di commissioni”, e che a seguito di una fusione per incorporazione, nel novembre 2007, il rapporto di lavoro era passato all’odierna convenuta.

Con il passaggio in U. S.p.A., A. B. [si doveva di essere stata oggetto di una serie di atti discriminatori e vessatori.

Parte attrice, in particolare, precisava quanto segue.

Nel novembre 2007 aveva inoltrato al nuovo capo del personale F. la richiesta di poter svolgere i propri turni nella sola fascia mattutina (in condizioni, quindi, più adatte al suo stato di salute): nonostante avesse conservato le mansioni di allestitrice da sempre svolte senza particolari problemi, le era stato comunicato che ogni concessione sarebbe stata subordinata alla verifica della sua posizione in azienda e della sua idoneità fisica alla mansione specifica.

Poco tempo dopo, l’11/1/2008, le era stato richiesto di provvedere allo spostamento manuale di alcune casse di plastica contenenti confezioni di farmaci e lo sforzo fisico, incompatibile con il suo stato di salute, le aveva provocato un eccessivo affaticamento agli occhi con un senso di compressione temporoculare.

La lavoratrice aveva dunque evidenziato la circostanza al referente di magazzino B. e al capo del personale, chiedendo di poter ricominciare a svolgere la normale attività di allestitrice e di essere esonerata dal sollevamento casse, ma era stata invece invitata ad abbandonare immediatamente il posto di lavoro e a rimanere a casa fino alla convocazione da parte del medico aziendale.

Nello specifico, A. B. si doveva di essere stata costretta a prendere due ore di permesso il giorno 11/1/2008, un giorno di permesso *ex legge 104/1992* il 12/1/2008 e un giorno di ferie il 14/1/2008.

Il 14/1/2008 il medico competente l’aveva giudicata “*non idoneo/a alla mansione di allestitrice; idoneo a svolgere attività lavorativa in ambiente di*



lavoro limitato nello spazio e fisso, che non comporti acutezza visiva, e che non richieda movimentazione manuale dei carichi superiore agli 8 – otto – kg”.

All’esito della visita, la ricorrente era stata invitata a proseguire nelle ferie fino al 24/1/2008 quando, nel corso di un incontro con F [redacted], la collega V [redacted], il delegato sindacale T [redacted] e i rappresentanti sindacali aziendali T [redacted] e P [redacted], le era stato comunicato che, considerato il giudizio di idoneità e stante l’impossibilità di una ricollocazione in azienda, U [redacted] S.p.A. avrebbe provveduto al suo licenziamento. Le era stata quindi sottoposta una lettera di dimissioni che, tuttavia, la B [redacted] si era rifiutata di sottoscrivere, venendo così nuovamente posta in ferie forzate.

A questo punto, la ricorrente aveva contattato il Presidente dell’Unione Italiana Ciechi, M [redacted], che – tra il 25/1/2008 e l’1/2/2008 – aveva contestato all’azienda l’uso improprio della visita di idoneità, rammentato l’obbligo di ricorrere alla Commissione medica competente ai sensi dell’art. 10 legge 68/1999 e diffidato U [redacted] S.p.A. all’immediato reintegro della lavoratrice. Del medesimo tenore erano stati gli interventi dei rappresentanti sindacali.

Ciò nonostante, l’azienda non aveva provveduto a riammettere la ricorrente in servizio, ma si era limitata a richiedere la visita di idoneità alla Commissione integrata dell’ASLL che, il 3/3/2008, aveva concluso il proprio accertamento con un giudizio di compatibilità alle mansioni di allestitrice.

Il 28/3/2008, dunque, l’azienda aveva disposto il rientro al lavoro della ricorrente, salvo escluderla un mese dopo dalle mansioni di allestitrice, per assegnarla a mansioni di imbustamento e sigillatura termica.

Il 30/6/2008, U [redacted] S.p.A. aveva comunicato che tale mansione si sarebbe a breve esaurita e che non sarebbe stato possibile riadibire A [redacted] B [redacted] alla precedente attività di allestitrice. La società affermava, in particolare, che nelle more era stata realizzata una sostanziale modifica della struttura della locazione delle merci e che erano stati adottati nuovi terminali con una veste grafica incompatibile con le ridotte capacità visive della lavoratrice: per questi motivi, la società aveva evidenziato la necessità di sottoporre nuovamente la dipendente a



una visita di idoneità, in attesa della quale – stante il nuovo giudizio di inidoneità espresso dal medico aziendale – avrebbe continuato ad essere adibita al confezionamento della merce fragile.

Al rientro dalle ferie estive, la lavoratrice si era vista assegnare a una nuova mansione, quella di “inscatolamento”. In particolare, si doveva occupare di riempire cassette di plastica con le scatole di farmaci, dopo averle tolte dalle sacche in cui erano contenute e averle estratte una ad una dal cellophane in cui erano avvolte, per poi riporre ogni scatola su delle scansie collocate in ordine sparso nel magazzino: un'attività questa che, oltre a essere incompatibile con le condizioni fisiche della ricorrente, risultava in contraddizione anche con le prescrizioni del 14/1/2008 del medico competente aziendale.

Il 17/9/2008, F aveva nuovamente convocato A B per informarla che la sua attuale figura professionale non sarebbe rientrata nell'organizzazione aziendale e che, pertanto, l'azienda sarebbe giunta al suo licenziamento.

Il 6/10/2008, stante l'istanza a suo tempo formulata da U S.p.A., aveva avuto luogo la seconda visita di idoneità dinnanzi alla Commissione integrata che, una volta ancora, aveva concluso per la compatibilità tra lo stato di invalidità e le mansioni di allestitrice.

Nonostante la conferma del pregresso giudizio di idoneità, A B aveva continuato a essere addetta alle mansioni di inscatolamento.

Solo il 19/1/2009, dopo una serie di diffide, la lavoratrice era infine stata reintegrata nelle mansioni di allestitrice, ma con una lettera nella quale le si prospettava un trasferimento presso la sede di Milano e si insisteva sulla sua inidoneità.

Tra il 23/2/2009 e il 24/4/2009, nello svolgimento dell'attività di allestimento, A B era stata destinataria di cinque diverse contestazioni e sanzioni disciplinari (rispettivamente di un'ora di multa l'11/3/2009, di due ore di multa il 12/3/2009, di tre giorni di sospensione dal servizio il 13/3/2009, di quattro ore di multa e di un'ora di multa e il 21/5/2009).



Tanto premesso, deducendo la natura discriminatoria della condotta tenuta dal novembre 2007 in poi dall'odierna resistente, e dolendosi di aver sviluppato in conseguenza della stessa un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso di tipo cronico, A B chiedeva al Tribunale di ordinare alla convenuta la cessazione di ogni comportamento, condotta o atto discriminatorio posti in essere e di riassegnarla alle mansioni di allestitrice, in quanto compatibili con il proprio stato di disabilità secondo il giudizio espresso dalla Commissione integrata di cui all'art. 4 legge 104/1992 dell'ASLL di Treviso.

La ricorrente domandava, inoltre, di ordinare a U S.p.A. la rimozione degli effetti dei comportamenti discriminatori e, conseguentemente, di ordinare il ripristino dei turni mattutini secondo gli orari svolti prima del febbraio 2007 e di dichiarare l'illegittimità delle sanzioni disciplinari comminate dall'11/3/2009 al 21/5/2009, con conseguente restituzione della retribuzione trattenuta oltre interessi e rivalutazione.

Chiedeva, inoltre, di condannare la convenuta al risarcimento del danno patrimoniale subito in ragione dell'imposizione delle ferie e dei permessi *ex legge* 104/1992, con conseguente monetizzazione degli stessi, ovvero ripristino del monte ore di diritto. Domandava, poi, il risarcimento del danno non patrimoniale subito in conseguenza del comportamento discriminatorio, lamentando un'invalidità permanente pari al 10% e quantificandolo nella misura massima di € 29.528,00. Chiedeva, infine, di ordinare la pubblicazione del provvedimento di accoglimento del ricorso a spese del convenuto.

Con vittoria di spese, diritti e onorari.

Giova precisare che parte attrice aveva contestato, altresì, la legittimità del contratto di solidarietà comunicatole il 27/2/2009, e aveva pertanto chiesto il ripristino del tempo pieno e la condanna della società alla restituzione di quanto decurtato dallo stipendio da marzo 2009 in poi. Tali domande sono state oggetto di rinuncia nel corso del giudizio.



Si costituiva ritualmente in giudizio U]

S.p.A., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

All'udienza del 26/3/2010, dato atto a verbale che dal 23/1/2009 era stata assegnata all'originaria mansione di allestitrice con orari mattutini compatibili con lo stato di invalidità, la ricorrente rinunciava alla procedura sommaria esperita ex art. 4 D. Lgs. 216/2003 congiuntamente al ricorso di cui all'art. 414 c.p.c., in favore dell'istruttoria completa cui pertanto si dava corso.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e assunte le prove, all'udienza del 28 luglio 2010, il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale pronunciava sentenza non definitiva, come da dispositivo di cui dava lettura in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso deve essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito precisate.

Preliminarmente, con riferimento alla disciplina della quale si chiede applicazione, giova rammentare che il sistema di tutele e di garanzie sostanziali predisposto dal Decreto Legislativo 216/2003 trova un suo corrispondente a livello processuale nella parte in cui si prevede una parziale inversione dell'onere della prova.

L'art. 4, co. 4, D. Lgs. 216/2003 stabilisce che *"quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione"*.

Il legislatore ha quindi delineato un regime probatorio meno oneroso rispetto a quello ordinario che avrebbe fatto ricadere sulla sola parte attrice l'onere di provare la discriminazione.

Non si tratta, invero, di una totale inversione legale dell'onere della prova, poiché è comunque richiesto al lavoratore di allegare e provare la sussistenza di fatti idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di una condotta discriminatoria



e, come tali, atti a determinare il sorgere dell'onere della prova liberatoria in capo al convenuto.

*

Ciò posto, parte ricorrente ha dedotto di essere stata destinataria di una serie di comportamenti discriminatori e vessatori in ragione della propria disabilità.

Sotto questo profilo, risulta provato che A B sia soggetto ipovedente, con visus residuo di 1/10 bilaterale e glaucoma bilaterale, e che sia stata riconosciuta invalida al 90% ai sensi degli artt. 2 e 13 legge 118/1971 nel 2004 (cfr. docc. 1 e 3, fascicolo ricorrente), oltre che portatrice di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, legge 104/1992 nel 2007 (doc. 2, fascicolo ricorrente).

La vicenda della quale la lavoratrice si duole trae origine, nel novembre 2007, dal trasferimento del rapporto di lavoro all'odierna resistente e dalla richiesta formulata alla parte datoriale di essere adibita al solo turno di lavoro della fascia mattutina (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente).

Secondo la prospettazione attorea, la richiesta muoveva da esigenze di tipo meramente logistico, correlate alla disponibilità di un accompagnatore che le consentisse di raggiungere il luogo di lavoro, e – in quanto tale – non avrebbe dovuto incidere sulle mansioni sino ad allora svolte (cfr. deposizione teste Marinò).

Parte resistente, tuttavia, ha eccepito che A B aveva denunciato un aggravamento delle proprie condizioni di salute e che, conseguentemente, era obbligo del datore provvedere all'accertamento dell'idoneità alle mansioni. In effetti, tra i motivi addotti dalla lavoratrice a fondamento della propria richiesta, si rinviene anche *“un ulteriore aggravamento dell'acuità visiva”* che si afferma insorto nel corso dell'anno (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente).

Orbene, per i rapporti di lavoro con disabili obbligatoriamente assunti, l'art. 10, co. 3, legge 68/1999, prevede espressamente che *“nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro... il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del*



disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda... Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge”.

Precisa la legge, peraltro, che la *“richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro”.*

U S.p.A., tuttavia, non ha presentato istanza di accertamento alla Commissione integrata, ma ha fatto convocare A B dal medico aziendale il quale ultimo, come si evince dalla certificazione del 14/1/2008, ha ritenuto la B *“non idoneo/a alla mansioni di allestitrice. Idonea a svolgere attività lavorative in ambiente di lavoro limitato nello spazio e fisso, che non comporti acutezza visiva, e che non richieda movimentazione manuale dei carichi superiori agli 8 – otto – kg”* (doc. 8, fascicolo ricorrente).

Tale giudizio – emesso da un soggetto incompetente – non avrebbe potuto in alcun modo giustificare la sospensione della lavoratrice, ma nelle more – e senza attendere alcun parere medico – U S.p.A. aveva già collocato la dipendente a riposo forzato.

La circostanza è stata ammessa dal direttore del personale – teste di parte resistente F – il quale ha confermato che *“successivamente al conferimento di ramo (dicembre del 2007), mi fu chiesto espressamente dalla sig.ra B un colloquio per rappresentare il proprio aggravamento delle condizioni di salute... Si lamentò di dolori alla testa e agli occhi. Dopo l’incontro ordinai che l’interessata fosse inviata a visita medica specialistica, disponendone temporaneamente la messa in ferie. A mio giudizio, presentava una situazione psicofisica grave che non permetteva di impiegarla prima di avere il parere del medico”.*



L'episodio e, in particolare, il dolore alla testa e agli occhi debbono essere posti in relazione a quanto dedotto in ricorso in merito ai fatti dell'11/1/2008, giorno in cui alla ricorrente fu richiesto di provvedere allo spostamento di alcune casse a causa di un blocco del nastro trasportatore (cfr. teste F. ¹; teste di parte resistente S. ²; teste di parte ricorrente M. ³).

Si tratta di un'attività estranea alle normali mansioni dell'allestitore: come si evince dalle dichiarazioni rese dal teste di parte resistente A. , il processo di allestimento non è mai stato un'operazione di sollevamento, *“ma un'operazione di spinta che viene fatta su una placca metallica inclinata che agevola la spinta”*. Anche il teste F. ha ammesso che *“nella normalità dell'allestimento, l'allestitore non doveva sollevare la cassa; era normale la spinta su una rotaia a rulli. Questa attività non è cambiata con la riorganizzazione...”*.

Il malessere denunciato nel gennaio 2008, dunque, doveva essere ricondotto a quella specifica e contingente situazione, e poteva essere agevolmente evitato astenendosi dall'adibire la dipendente a una attività diversa da quella ordinaria e incompatibile con la sua inabilità.

In alcun modo, comunque, tale situazione avrebbe potuto legittimare la decisione del datore di lavoro di collocare a riposo forzato la lavoratrice: una decisione, peraltro, che l'azienda ha confermato a tempo indeterminato all'esito della visita medica e dopo che la ricorrente aveva rifiutato una proposta di risoluzione incentivata del rapporto di lavoro formulata esclusivamente in ragione della presunta inidoneità (cfr. teste comune T. ⁴; vedi doc. 9, fascicolo

¹ “B. *...fiede una sua interpretazione, dicendo che l'alzarsi e abbassarsi per sollevare le casse aveva provocato questo dolore... Nulla so di un arresto dell'impianto nel gennaio del 2008, non posso escluderlo. Quando succede, nelle more del fermo, se il rullo è bloccato, si alleste manualmente. Cioè se si blocca uno dei nastri del rullo, e con questo non si intende blocco del sistema, la cassa viene spostata manualmente sulla sezione di nastro successivo”*.

² “*Rammento che gennaio del 2008 si bloccava nastro di convogliamento delle casse”*.

³ “*A gennaio del 2008, mi chiamò dall'ufficio – era l'11 gennaio – erano circa le 18.30 e mi disse che aveva chiesto a B. *...* di essere aiutata nello spostamento di casse sul rullo, cosa che non poteva fare a causa del glaucoma. In quell'occasione fu stata invitata ad andare a casa. Le dissi che non potevano mandarla a casa, lei lo disse in ufficio, ma F. *...* telefonicamente la invitò ad andare a casa, perché disse che presentava una situazione fisica a rischio”*.

⁴ “*Ci fu un incontro in azienda a seguito del nostro intervento, incontro in cui ribadimmo che la sospensione non era corretta perché era necessaria una pronuncia della commissione competente per legge. Nel corso dell'incontro si era esplorata la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro*



ricorrente: “confermiamo sue ferie ad oltranza sino a diversa nostra decisione. U. S.p.A.”).

L'illegittimità della decisione aziendale e l'irregolarità della procedura seguita nella verifica dell'idoneità alle mansioni sono state segnalate all'odierna resistente da più fronti e in molteplici occasioni.

In primo luogo, vi è stato l'intervento dei rappresentanti sindacali che hanno contestato la condotta di U. S.p.A., prima, in un incontro avvenuto il 24/1/2008 e, poi, impugnando formalmente la sospensione (18/1/2008) e le ferie coatte (30/1/2008), e chiedendo che alla lavoratrice fosse riconosciuta la retribuzione corrispondente alle ferie imposte (11/2/2008 - cfr. deposizione teste comune Tasinato).

In secondo luogo, vi è stato l'interessamento del Presidente dell'Unione Italiana Ciechi, M., che ha dapprima sollecitato un incontro con il capo del personale (28/1/2010), e ha poi inoltrato alla società una formale diffida (1/2/2008 - doc. 10, fascicolo ricorrente) e ulteriori contestazioni scritte (8/2/2008 - cfr. doc. 13, fascicolo ricorrente; 12/2/2008 - cfr. doc. 15, fascicolo ricorrente; vedi anche deposizione teste di parte ricorrente M.).

A queste sollecitazioni, U. S.p.A. ha dato riscontro esclusivamente ribadendo la non idoneità al lavoro della ricorrente e l'esigenza di agire in tutela della stessa. Nelle risposte inviate all'Unione Italiana Ciechi e alle rappresentanze sindacali, tuttavia, emerge da parte del datore di lavoro un comportamento carente sotto il profilo della correttezza e della buona fede.

Come si evince dalla lettera inviata all'Unione Italiana Ciechi, infatti, U. S.p.A. ha provveduto a inoltrare la richiesta di accertamento alla Commissione integrata l'1/2/2008: solo venti giorni dopo la sospensione dal lavoro e la visita del medico aziendale e, comunque, una settimana dopo aver ribadito la decisione di imporre alla lavoratrice un periodo non meglio precisato di ferie e dopo aver proposto alla ricorrente la risoluzione del rapporto di lavoro (doc. 11, fascicolo

in modo consensuale, non fu chiesto in mia presenza alla lavoratrice di rassegnare le dimissioni, ma solo se era interessata a un'uscita incentivata: all'epoca c'era una procedura di mobilità in



ricorrente). Il capo del personale (teste F), d'altronde, ha confermato in giudizio che *“il parere della commissione competente ai sensi di legge fu chiesto dopo il parere di inidoneità del medico aziendale e dopo che noi valutammo l'ipotesi di una risoluzione del rapporto”*.

Inoltre, in merito alle ragioni della sospensione dal lavoro, giova evidenziare quanto segue.

La società ha giustificato il proprio provvedimento *“come misura di garanzia e tutela, visto che esiste al momento, e fino a prova contraria, una valutazione del Medico del Lavoro competente di non idoneità al lavoro...”* (doc. 12, fascicolo ricorrente), evidenziando peraltro la *“assenza di alternative occupazionali”* (doc. 11, fascicolo ricorrente).

Tuttavia, come si evince dal certificato medico del 14/1/2008, A B¹ era *“idonea a svolgere attività lavorativa in ambiente di lavoro limitato nello spazio e fisso, che non comporti acutezza visiva, e che non richieda movimentazione manuale di carichi superiore agli 8 – otto – kg”*: che in azienda vi fosse una posizione lavorativa compatibile con tale prescrizione è circostanza che emerge inequivocabilmente da quanto accaduto in epoca successiva all'accertamento della Commissione integrata.

Pare opportuno premettere sin d'ora che, complessivamente considerate, le vicende successive al primo accertamento demandato alla Commissione (marzo 2008) evidenziano l'illegittima, quanto ingiustificata, pervicacia con cui U S.p.A. ha reiteratamente negato all'odierna ricorrente il diritto di svolgere una mansione che le era propria da oltre vent'anni e per la quale era stata più volte giudicata idonea.

Il 3/3/2008 la Commissione integrata ha ritenuto le mansioni di allestitrice compatibili con la disabilità di A B (doc. 17, fascicolo ricorrente), e il 27/3/2008 parte resistente ha formalmente riammesso al lavoro la dipendente nelle originarie mansioni (doc. 18, fascicolo ricorrente).

corso. La motivazione della proposta di risoluzione era l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni, non la procedura di mobilità di per sé considerata”.



Ciò nonostante, la lavoratrice ha dedotto di esser stata nuovamente sottratta alle mansioni di allestitrice verso la fine di maggio e di essere stata adibita alla sola attività di “imbustamento e sigillatura termica”. Più nello specifico, ha dichiarato di essersi occupata di sigillare i prodotti farmaceutici sottovetro in sacchetti di plastica utilizzando un macchinario a termocombustione.

La circostanza è stata confermata dai testi di parte resistente A , Fi e S .

A , in particolare, ha riferito che *“ci fu un periodo in cui la B per sua sicurezza, fu messa ad occuparsi esclusivamente di questa attività e quindi anche per conto di altri allestitori”* e ha precisato, altresì, che *“l’attività di sigillatura in sé comprende la collezione degli oggetti destinati a implementare il processo di sigillatura, la collocazione di questi oggetti su un carrello, la collocazione di questi oggetti in prossimità di un tavolo di lavoro, il reinserimento degli oggetti all’interno di sacchetti aperti, l’immissione del pluriball (la plastica con le bolle) per i prodotti vetrosi e, infine, il prelievo dal tavolo di questi oggetti e la apposizione al di sotto della barra sigillante. Peraltro, la barra sigillante fu posizionata in postazione di agevole e sicuro raggiungimento da parte della ricorrente. I prodotti da sigillare sono portati da altri operatori dello scalo merci”*.

Così descritta, l’attività di sigillatura appare del tutto compatibile con l’idoneità certificata il 14/1/2008 dal medico aziendale, con la conseguenza che la giustificazione a suo tempo addotta dalla parte datoriale a fondamento delle ferie coatte risulta priva di alcun fondamento: se vi fosse stato un genuino intento di attenersi prudenzialmente alle prescrizioni del medico competente, e se vi fosse stata la volontà di consentire alla dipendente di proseguire nella propria attività lavorativa, U S.p.A. avrebbe potuto senz’altro assegnare ad A B questi compiti sin dal gennaio 2008.

Invece, con una condotta che denota un oggettivo accanimento nei confronti della lavoratrice, la società le ha assegnato questa attività dopo che la



Commissione l'aveva dichiarata idonea allo svolgimento di *tutte* le ordinarie mansioni dell'allestitore.

Nonostante il parere espresso dalla Commissione integrata, il datore di lavoro ha ritenuto di sostituirsi nella valutazione dell'idoneità fisica della ricorrente, valutando *“che per la B l'attività della sigillatura fosse meno pericolosa e più adatta alle sue condizioni”* (teste F).

L'adibizione alla sola attività di sigillatura e la prolungata esposizione ai macchinari a termocombustione, peraltro, avrebbero fatto insorgere nella ricorrente alcune patologie a carico delle vie respiratorie, con conseguente necessità di far ricorso a cure farmacologiche (cfr. docc. 23-26, fascicolo ricorrente).

La malafede dell'odierna resistente emerge sotto due distinti profili.

Da un lato, quella della sigillatura è un'attività intrinsecamente demansionante, poiché (come ha evidenziato il teste di parte resistente A) era qualitativamente e quantitativamente limitata rispetto alla normale attività dell'allestitore: *“la sigillatura attiene al processo di allestimento ed è correlata alla cd. preparazione scorte... era un'attività di preconfezionamento che veniva svolta nella preparazione dei prodotti al cliente. Era un'attività limitata nel tempo. Non è che un allestitore si trovasse per tutto il giorno o tutti i giorni a dovervi provvedere. Non c'erano allestitori destinati in via esclusiva a effettuare questa attività”*.

Pare opportuno evidenziare, a questo riguardo, come il teste F abbia ammesso che nessun altro allestitore era mai stato adibito a questo tipo di attività in via esclusiva, perché *“dovendo giustificare otto ore di presenza di un allestitore difficilmente l'allestitore può essere adibito a svolgere esclusivamente quella attività”*.

Dall'altro, la sigillatura era un'attività *“destinata ad estinguersi”*, perché *“si tratta di un'attività limitata alle sigillature di bottiglie, ma oggi non se ne comprano praticamente più, ovvero vengono comprate già imballate”* (teste A).



E, difatti, il 30/6/2008 U S.p.A. ha comunicato alla lavoratrice e all'Ufficio Invalidi Civili della ASLL n. 9 di Treviso che erano intervenute significative variazioni nelle condizioni di lavoro sul piano organizzativo (adozione di terminali caratterizzati da nuova veste grafica), ragion per cui era stato nuovamente richiesto alla Commissione integrata l'accertamento della *"sopravvenuta non idoneità della lavoratrice alla mansione di allestitrice"*; che, in ragione di detta riorganizzazione e di un nuovo parere formulato dal medico aziendale, non si riteneva di poter adibire la ricorrente alle mansioni di allestitrice; che, pertanto, veniva confermata *"l'attuale adibizione mansionistica parziale e provvisoria (imbustamento e sigillatura termica di materiali...)"*, rappresentando, comunque, che *"purtroppo questo compito è ben lungi dal saturare la giornata lavorativa e comunque verrà meno a breve"* (doc. 19, fascicolo ricorrente).

Per quel che concerne la riorganizzazione aziendale, nel corso del giudizio si è accertato che nell'estate del 2008 fu modificata la locazione dei prodotti, con il passaggio *"da un sistema di gestione delle locazioni di prodotto nelle scaffalature "di tipo statico" (uno stesso prodotto sempre nella stessa posizione di scaffale, inalterata nel tempo) a un sistema "dinamico" (cioè prodotti sistemati a scaffale in funzione della frequenza di prelievo). Questa situazione ha totalmente ribaltato la struttura delle locazioni del prodotto precedenti, il numero di scaffali è triplicato, al fine di mettere il magazzino in efficienza"* (teste A).

Nel contempo, con riguardo alla specifica mansione dell'allestitore, fu altresì introdotto l'utilizzo di un nuovo terminale portatile a braccio, *"un terminale unico sul mercato. Nella versione precedente questo terminale aveva caratteri grandi e forniva poche informazioni. La versione di programma integrato sul nostro sistema, quello oggi utilizzato, si serve del carattere di minima dimensione. Vi sono 8 righe sullo schermo. Sul display compare l'indicazione di un prodotto per volta, la posizione del prodotto, il codice interno, il codice ministeriale, le indicazioni per i tasti funzione e le indicazioni della stazione di allestimento e il numero della cassa in allestimento. E' un formato non modificabile, perché il*



sistema prevede che i messaggi siano codificati in un certo modo, non è personalizzabile” (teste A).

In quel periodo, tuttavia, la ricorrente non era adibita all'attività di allestitrice, ma unicamente a quella di sigillatura, e non vi è prova alcuna che all'epoca il datore di lavoro avesse oggettivamente constatato la sua inidoneità ad operare secondo le nuove modalità.

A questo riguardo, nessun rilievo può essere riconosciuto al verbale di sopralluogo redatto dal medico aziendale il 23/6/2008, nella parte in cui attesta che *“nel settore allestimento viene utilizzato un terminale a braccio che ha una schermata con caratteri di piccole dimensioni, e pertanto viene richiesta una particolare acuità visiva, come anche per l'identificazione delle etichette dei prodotti, che devono essere inseriti nelle scaffalature, e nel controllo delle date di scadenza nella movimentazione dei prodotti stessi. L'attività lavorativa, poi, è nella ricerca continua dei prodotti situati nelle scaffalature e non più in ordine alfabetico...”* (doc. 5, fascicolo ricorrente). La legge prevede espressamente, infatti, che l'unico organo competente a pronunciarsi sull'idoneità del lavoratore disabile è la Commissione integrata.

In ogni caso, nonostante l'Ufficio Invalidi Civili della ASLL n. 9 di Treviso abbia rammentato al datore di lavoro che *“un'eventuale variazione non comporta sic et simpliciter la non idoneità della lavoratrice”* e che *“il medico competente non ha titolo per esprimere giudizio idoneativo”* (doc. 20, fascicolo ricorrente), U S.p.A. ha confermato con lettera del 22/8/2008 l'assegnazione della ricorrente alla confezione di merce fragile, *“non già più quella di allestitrice da Lei svolta nel passato”* (doc. 22, fascicolo ricorrente).

Il successivo 4/9/2008, poi, l'azienda ha comunicato l'intenzione di procedere a un licenziamento per riduzione di personale di dipendenti occupanti posizioni giudicate in esubero, tra le quali, quella di addetta confezionamento merce fragile alla quale era assegnata unicamente una risorsa, l'odierna ricorrente (doc. 27, fascicolo ricorrente).



Per la seconda volta nell'arco di sei mesi, quindi, A B risultava inserita in una posizione in esubero, addetta a un'attività destinata a esaurirsi.

Il 6/10/2009 la ricorrente è stata sottoposta al secondo accertamento da parte della Commissione integrata che, tenuto conto dell'intervenuta riorganizzazione aziendale, ha concluso una volta ancora per l'idoneità allo svolgimento di mansioni di allestitrice di commissioni, osservando che *“le variazioni dell'organizzazione del lavoro non risultano incompatibili con la patologia di cui è affetta la sig.ra B A.”* (doc. 29, fascicolo ricorrente).

Come risulta documentalmente provato dalla lettera di U S.p.A. del 13/1/2009 e confermato dalla testimonianza resa dal teste A , A B è stata riassegnata alla sua originaria mansione di allestitrice solo con decorrenza 19/1/2009 e solo a seguito dell'intervento di un legale.

L'ostilità e l'insistenza della condotta tenuta sino a quel momento nei confronti della lavoratrice disabile che, nonostante il duplice parere della Commissione integrata, per oltre un anno è stata sottratta senza alcuna oggettiva ragione all'attività svolta per 23 anni consecutivi e assegnata ad attività quantitativamente e qualitativamente demansionanti, trovano un'inequivoca conferma nel tenore della lettera del 13/1/2009.

Nella stessa, infatti, l'azienda insiste sulla sussistenza di *“precisi riscontri oggettivi”* dell'inidoneità della lavoratrice allo svolgimento della mansione di allestitrice, affermando di essere costretta a *“prendere atto – pur non accettandole e contestandole ad ogni effetto – di certificazioni (da ultimo quella della Commissione Medica Integrata del 6 ottobre 2008) che asseriscono il contrario”* e di prendere atto *“– pur anche qui contestandone il contenuto – delle Sue lettere... che perentoriamente chiedono l'assegnazione delle predette mansioni di allestitrice”*.

Da ultimo, con un tenore oggettivamente intimidatorio, rappresenta alla lavoratrice che *“il titolo privilegiato della Sua assunzione (legge n. 482 del 1968 e legge n. 98 del 1999) è venuto meno, dato che l'attuale organico non prevede più tale obbligo. Per tale ragione, in relazione alla quale formuliamo le più ampie*



riserve di valutazione delle conseguenze sul rapporto di lavoro con Lei, Le proponiamo altresì, in via alternativa quanto sopra, un trasferimento presso la nostra sede di Lainate (Milano) dove abbiamo scoperture di disabili e dove potremo reperire, d'intesa con Lei, mansioni realmente confacenti" (doc. 34, fascicolo ricorrente).

Una volta ancora, quindi, il datore di lavoro paventa alla lavoratrice la possibilità di una risoluzione del rapporto di lavoro, come se il venir meno dei presupposti per l'avviamento obbligatorio costituisse una causa di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. A questo riguardo, peraltro, questo Giudice non può astenersi dall'osservare come la risoluzione del rapporto di lavoro sia stata la prima, e per un certo tempo l'unica, proposta transattiva formulata nel presente giudizio dalla parte resistente.

Nel corso dell'intera vicenda, dunque, il datore di lavoro ha più volte tentato di giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro, un'eventualità che invece – al contrario di quanto dedotto dalla parte convenuta in memoria – non è mai stata presa in considerazione dall'odierna ricorrente (cfr. deposizione testi M e T).

Nella lettera in commento, inoltre, il datore di lavoro insiste una volta ancora sulla presunta inadeguatezza della lavoratrice prospettandole, quale alternativa al licenziamento, un trasferimento da Treviso a Milano.

L'ingiustificatezza e la gravità della condotta tenuta da U S.p.A. emerge con particolare chiarezza dalle deposizioni rese dagli stessi testi di parte resistente – A ⁵ e S ⁶ – che hanno dichiarato che, dal gennaio 2009, A B svolge autonomamente e senza alcun tipo di problema l'attività di

⁵ *"La ricorrente oggi è stata ricollocata a effettuare il processo di allestimento, si occupa di prelevare i prodotti da scaffale e di inserirli nelle casse. Utilizza il terminale. Autonomamente legge il terminale, individua lo scaffale e la posizione del prodotto all'interno dello scaffale e autonomamente preleva il prodotto e autonomamente lo mette nella cassa. So che oggi fa solo l'orario del mattino, non rammento che turno svolgesse all'inizio. Mi pare che operi nuovamente come allestitore da gennaio 2009, a seguito del secondo parere della commissione, non mi risulta che la ricorrente si sia lamentata dell'attività oggi svolta".*

⁶ *"La ricorrente oggi opera autonomamente, alleste le casse, fa tutte le attività proprie dell'allestitore. Ultimamente non mi risulta che la ricorrente abbia manifestato problemi per l'attività svolta".*



allestitrice, utilizzando il nuovo terminale e operando nell'ambito della nuova gestione delle locazioni di prodotto.

Secondo quanto dedotto in ricorso, quale ultimo atto di una protratta discriminazione, da gennaio 2009 il datore di lavoro avrebbe sottoposto A B a un controllo costante che sarebbe sfociato nell'irrogazione di cinque sanzioni disciplinari tra l'11/3/2009 e il 21/5/2009.

Contestazioni e sanzioni risultano prodotte in atti (docc. 36-43 e 46-50, fascicolo ricorrente): due sanzioni concernono presunti errori negli allestimenti effettuati dalla lavoratrice nei giorni 18/2/2009 e 26/2/2009, una attiene a un diverbio insorto tra la B e il capo-turno Fedele in conseguenza della prima contestazione, un'altra riguarda un'assenza ingiustificata nei giorni 21, 22, 23 aprile 2009 (quegli stessi per i quali il datore di lavoro aveva applicato la sanzione di tre giorni di sospensione il 13/3/2009, sanzione che il datore rammenta sospesa per legge dalla convocazione del Collegio di Conciliazione e arbitrato – doc. 46, fascicolo ricorrente), e nell'ultima viene contestato il rifiuto di ritirare la quarta contestazione disciplinare.

Sugli errori negli allestimenti è stato sentito il teste F , il quale ha effettivamente confermato il diverbio avuto con la lavoratrice. Il teste ha altresì dichiarato che nel febbraio del 2009 vi furono *“delle lamentele da parte delle farmacie che avevano riscontrato prodotti mancanti”*, rammentando di *“aver riscontrato 4 o 5 volte errori nelle casse della B da febbraio, quando ho iniziato a riscontrare degli errori più marcati”*.

Deve evidenziarsi, tuttavia, come il teste abbia altresì precisato che *“da ottobre a gennaio le lamentele sono aumentate progressivamente”* (e, quindi, in un periodo in cui A B non era ancora stata reintegrata nelle proprie mansioni di allestitrice) e come *“dopo febbraio l'allarme è rientrato, non ho più effettuato controlli, o meglio ho effettuato controlli rari e ho trovato sempre tutto a posto”*.

Ciò che rileva ai fini del presente giudizio, è che in questa occasione A B fu destinataria di un trattamento diverso da quello dei colleghi.



Il teste F. ha dichiarato di non ricordare, a Treviso e in quel periodo, *“contestazioni del tipo di quelle fatte alla ricorrente e che abbiano riguardato altri allestitori”*, ma il teste F. ha rammentato di aver riscontrato, a febbraio 2009, un errore anche nella cassa di un altro allestitore.

Il teste S. i, d'altronde, ha dichiarato che *“sicuramente ad ogni verifica negativa non corrisponde una sanzione disciplinare. Non ogni volta che viene trovato un prodotto sbagliato segue una sanzione disciplinare, segue la sanzione solo se un caso è grave o ripetuto nel tempo”* e ha poi precisato: *“prima e dopo il febbraio del 2009 non mi ricordo di segnalazioni di errori in allestimenti effettuati dalla B. ”*.

Diverso è stato il trattamento della ricorrente, reintegrata nelle proprie mansioni di allestitrice il 19/1/2009 e destinataria della prima contestazione disciplinare già il 18/2/2009 per un errore relativo a un unico prodotto.

Di per sé considerati, l'aggressione al capo-turno e il rifiuto di ritirare una contestazione disciplinare sono comportamenti oggettivamente riprovevoli.

La vicenda, tuttavia, deve essere considerata nel suo sviluppo complessivo e guardata alla luce dei fatti che l'hanno preceduta, non ultimo, quello dell'invio della lettera del 13/1/2009 che di fatto preannunciava un licenziamento quale potenziale contropartita della mancata accettazione di un trasferimento a Milano.

Appare del tutto comprensibile che la lavoratrice abbia vissuto la contestazione disciplinare del 23/2/2009 quale ennesimo tentativo di negare la sua idoneità alle mansioni di allestitrice.

Appare ingiustificabile, invece, che il datore di lavoro, dopo aver tentato per un anno di sottrarre A. B. a quelle stesse mansioni, costretto ad assegnargliele da un inequivoco giudizio della Commissione integrata, abbia adottato nei confronti della dipendente un atteggiamento di un rigore estremo: una condotta che non avrebbe che potuto, come di fatto è stato, rendere ancor più critici i già difficili rapporti con la lavoratrice.

*



Quanto sin qui delineato è senz'altro sufficiente a rilevare ex art. 4, co. 4, D. Lgs. 198/2006 e, come tale, idoneo a far sorgere l'onere del datore di lavoro di provare l'insussistenza della lamentata discriminazione.

Tale onere non è stato soddisfatto.

Considerata nel suo complesso, in forza di ogni singola vicenda che l'ha caratterizzata dal gennaio 2008 al maggio 2009, la condotta di U S.p.A. configura una tipica discriminazione diretta, poiché a cagione del proprio handicap A B è stata *“trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”* (art. 2 D. Lgs. 216/2003).

Si tratta di una discriminazione di estrema gravità, non soltanto per l'esteso arco temporale nel corso del quale è stata attuata, ma altresì per la continuità e la pervicacia con la quale il datore di lavoro ha agito, con comportamenti che non possono che essere definiti ostili, persecutori e umilianti, al fine di dimostrare l'inadeguatezza della lavoratrice.

Un'inadeguatezza, peraltro, e pare opportuno ribadirlo, che è stata smentita nei fatti: gli stessi testi di parte resistente hanno riferito che da gennaio 2009 A B svolge senza problemi le mansioni di allestitore.

Così operando, U S.p.A. ha leso su più fronti la dignità della ricorrente.

Questa, da un lato, si è vista discriminata ingiustificatamente in ragione di una disabilità fisica che, prima, mai le aveva impedito lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Dall'altro, ha visto illegittimamente neutralizzato ogni suo tentativo di far valere i propri diritti (inutili gli interventi dei sindacati e dell'Unione Ciechi a sua tutela nel periodo di ferie coatte; inutile la prima pronuncia della Commissione integrata; senza riscontro, per tre mesi, il secondo accertamento di idoneità).

Più volte, peraltro, in questo contesto, ha sentito proporre, auspicare o preannunciare una possibile risoluzione del proprio rapporto di lavoro (l'ultima nel corso del presente giudizio, durante il primo tentativo di conciliazione).



Quella tenuta dalla società convenuta è una condotta che deve essere severamente censurata, anche in quanto a confutazione della stessa la resistente non ha fornito prova alcuna.

Per tutti questi motivi, deve essere dichiarata la natura discriminatoria del comportamento tenuto da U S.p.A. nei confronti della ricorrente, nel periodo compreso tra il gennaio 2008 e il maggio 2009.

*

Sulle conseguenze dell'accertamento della discriminazione, deve osservarsi quanto segue.

All'udienza del 17/3/2010 A B ha dichiarato di essere stata nuovamente assegnata – con decorrenza 23/1/2009 – alla sua originaria mansione di allestitrice in orario mattutino compatibile con la propria disabilità.

Ne consegue che deve essere dichiarata la cessazione della materia del contendere con riferimento alla domanda di ripristino formulata al punto 1 (pag. 21) del ricorso introduttivo del giudizio.

Parte ricorrente ha chiesto di ordinare alla resistente la rimozione degli effetti dei comportamenti discriminatori e, in particolare, di dichiarare l'illegittimità per le sanzioni disciplinari comminate dall'11/3/2009 al 21/5/2009, con conseguente restituzione della retribuzione trattenuta, oltre interessi e rivalutazione.

La domanda deve essere accolta.

Le contestazioni disciplinari, in parte, sono estrinsecazione della condotta discriminatoria tenuta dalla parte datoriale; in parte, addebitano alla lavoratrice comportamenti che sono diretta conseguenza di quello stesso atteggiamento persecutorio e illegittimo.

Alla luce di quanto sin qui osservato non può che concludersi per l'illegittimità dell'esercizio del potere disciplinare, con la conseguenza che deve essere dichiarata l'illegittimità delle cinque sanzioni irrogate alla ricorrente in data 11/3/2009, 12/3/2009, 13/3/2009 e 21/5/2009.



Per l'effetto, U S.p.A. deve essere condannata alla restituzione della retribuzione a tal titolo trattenuta, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

*

A B ha chiesto il risarcimento del danno patrimoniale patito in conseguenza dell'imposizione delle ferie nel periodo 18/1/2008-28/3/2008 e dei permessi *ex lege* 104/1992.

La domanda deve essere accolta.

Sull'illegittimità dell'imposizione di ferie e permessi si è già sopra argomentato, per quel che concerne il risarcimento del danno che ne è conseguito, deve osservarsi quanto segue.

Le ferie imposte coattivamente afferiscono all'anno 2008 e, come tali, non possono che essere ristorate mediante monetizzazione.

Ritiene, infatti, il giudicante che l'imposizione delle ferie sia del tutto assimilabile al mancato godimento delle stesse.

Le ferie sono un diritto del lavoratore destinato a garantire il riposo con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative e simili: la costrizione nel godimento delle stesse impedisce, di fatto, che possano essere impiegate per il fine che gli è proprio, con conseguente perdita di un bene della vita che non può che essere risarcito con la corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Quest'ultima ha un carattere risarcitorio, in quanto è idonea a compensare il danno costituito dalla perdita di un bene al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato. Nel caso di specie, peraltro, con riguardo al sinallagma tipico del rapporto di lavoro, essa compensa altresì il danno arrecato alla lavoratrice dall'illegittimo rifiuto opposto dal datore di ricevere la prestazione lavorativa.

Ne consegue che alla società convenuta deve essere ordinato il pagamento dell'indennità sostitutiva per il periodo di ferie di cui A B è stata



obbligata a usufruire dal 18/1/2008 al 28/3/2008, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Del medesimo tenore non può che essere la riflessione relativa ai permessi *ex* legge 104/1992, rispetto ai quali la fruizione coatta si pone in contrasto ancor più critico con il diritto che vi è sotteso, poiché si tratta di benefici destinati a consentire al lavoratore disabile di provvedere alle peculiari esigenze correlate al proprio stato.

E' del tutto evidente che lo scopo della legge sarebbe frustrato qualora si ammettesse che il loro godimento possa essere eterodeterminato dal datore di lavoro.

Per la peculiarità che gli è propria, tuttavia, si ritiene che quello in parola sia un beneficio infungibile e che, come tale, non possa essere monetizzato.

U S.p.A., pertanto, deve essere condannata a ripristinare il monte ore di permessi spettante alla ricorrente in forza della legge 104/1992, provvedendo a riaccreditarle le ore di permesso imputate per le giornate dell'11/1/2008 e del 12/1/2008.

*

La ricorrente ha chiesto che sia ordinata la pubblicazione del provvedimento di accoglimento del presente ricorso.

Essendo intervenuta la rinuncia alla procedura sommaria di cui all'art. 4 D. Lgs. 216/2003 e art. 44 D. Lgs. 286/1998, non si ritiene che sussistano i presupposti per l'accoglimento della domanda.

*

A B ha dedotto di essere affetta, quale conseguenza della discriminazione subita, da un "*disturbo con ansia ed umore depresso di tipo cronico*" dal quale sarebbe derivata un'inabilità permanente nella misura del 10%, e ha quindi chiesto la condanna della società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale.



A sostegno delle proprie deduzioni, parte ricorrente ha prodotto alcuni certificati medici (docc. 55-56), una perizia medico-legale (doc. 59, fascicolo ricorrente) e una relazione psicologica (doc. 60, fascicolo ricorrente).

Accertata la condotta illecita del datore di lavoro, si ritiene che debba procedersi all'accertamento della sussistenza della lamentata patologia e dell'eventuale nesso causale tra quest'ultima e le condizioni lavorative.

A tal fine verrà esperita apposita C.T.U., con la conseguenza che la pronuncia sulla domanda di risarcimento del danno non patrimoniale viene riservata alla prosecuzione del giudizio.

Spese al definitivo.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, non definitivamente pronunciando,

accerta e dichiara la natura discriminatoria della condotta di U

S.p.A.

Dichiara la cessazione della materia del contendere in ordine alla domanda di ripristino nelle mansioni di allestitrice in orari mattutini.

Dichiara l'illegittimità delle cinque sanzioni disciplinari irrogate alla ricorrente in data 11/3/2009, 12/3/2009, 13/3/2009 e 21/5/2009; per l'effetto, ordina alla società convenuta di provvedere alla restituzione della retribuzione trattenuta in forza delle suddette sanzioni, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Condanna U S.p.A. al ripristino del monte ore di permessi spettante alla ricorrente in forza della legge 104/1992, provvedendo a riaccreditarle le ore di permesso imputate per le giornate dell'11/1/2008 e del 12/1/2008.

Condanna la società convenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva ferie per il periodo di ferie di cui A B è stata obbligata a usufruire dal 18/1/2008 al 28/3/2008, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.




Dispone con separata ordinanza la prosecuzione del giudizio limitatamente alla domanda concernente il danno non patrimoniale.

Rigetta per il resto il ricorso.

Spese al definitivo.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 28 luglio 2010


IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 21 SET. 2010

IL CANCELLIERE


Anna Mizzi