



Tribunale di Milano

Sezione Lavoro

N.R.G. 2671/2019

Il Giudice Maria Grazia Cassia, all'udienza del 13/04/2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa proposta da

rappresentati e difesi dagli Avv.ti ANTONIO PIRONTI e MASSIMO LARATRO;

RICORRENTI

contro

rappresentata e difesa dall'Avv.to

RESISTENTE

OGGETTO: retribuzione - tempi di vestizione

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Rilevato che con ricorso depositato in data 12.03.2019 e ritualmente notificato le sig.re

e

convenivano in

giudizio

, al

fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria istanza ed eccezione, così giudicare: 1) accertare e dichiarare la sussistenza del diritto delle sigg.re*

a vedersi corrispondere da parte della società

cooperativa sociale a r.l., per differenze retributive dovute in relazione a tutto il periodo dal 01.07.2016 al 28.02.2019, ovvero per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa, l'importo di € 1.017,90 lordi ciascuna, ovvero quel diverso importo che anche per ciascuna ricorrente dovesse risultare dovuto, e per l'effetto: 2) condannare la società cooperativa sociale a r.l., a corrispondere l'importo di € 1.017,90 lordi a ciascuna ricorrente, ovvero quel diverso importo che anche per ciascuna ricorrente dovesse risultare dovuto; 3) condannare la società cooperativa sociale a r.l., in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio; - con rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo; - con sentenza provvisoriamente esecutiva.”;

2. Rilevato altresì che, come allegato dalla resistente, con ricorso depositato in data 04.04.2019 e ritualmente notificato veniva instaurata nei confronti della stessa dai sig.ri .

--- anche la causa n. RG 3583/2019, assegnata a diverso Giudice e volta all'accoglimento di identiche conclusioni;

3. Rilevato che le due cause venivano per motivi di connessione impropria, previo passaggio al presidente di sezione;

4. Rilevato che a sostegno delle proprie pretese le parti ricorrenti asserivano, tanto nell'uno quanto nell'altro ricorso, di essere state

assunte da Cooperativa a r.l. - cooperativa operante con diverse sedi nel Centro-Nord Italia nel settore dell'assistenza di base ed infermieristica alla persona, dell'assistenza e dell'accompagnamento presso case di riposo - a far data dal 01.07.2016 per effetto del subentro di questa ad Soc. Coop. a r.l. nella gestione della residenza per anziani

”, sita in Milano; che, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato svolgevano mansioni di assistente di base (cd. ASA, *i.e.* Ausiliario Socio-Assistenziale), ossia di assistenza ai pasti, di cura dell'igiene personale e di assistenza alla deambulazione degli ospiti della suddetta struttura; che, nell'esecuzione delle proprie prestazioni lavorative, erano tenuti - per espressa direttiva impartita dalla resistente e per ragioni di igiene e di salute e sicurezza sul lavoro - ad indossare le divise di lavoro fornite dalla datrice di lavoro, recanti il logo ...” e costituite da una casacca, un paio di pantaloni e un paio di scarpe sanitarie professionali; che, in particolare, erano tenuti ad indossare e dismettere le rispettive divise di lavoro negli spogliatoi (uno per gli uomini e uno per le donne) siti all'interno del luogo di lavoro e, in particolare, al piano - 1 della suddetta residenza per anziani; che, in virtù della natura e delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa da essi svolta, i ricorrenti erano sempre stati esposti ad agenti biologici nel corso dello svolgimento delle rispettive mansioni; che, nel rispetto dell'art. 273 D.lgs. n. 81/2008, la resistente aveva sempre provveduto alla pulizia giornaliera delle divise aziendali dopo che queste venivano lasciate nello spogliatoio da ciascun ricorrente al

termine del proprio turno di lavoro; che la resistente aveva predisposto un sistema di rilevazione delle presenze e di controllo degli accessi, che prevedeva la timbratura in entrata e in uscita dei propri dipendenti attraverso un badge fornito a ciascuno di essi da parte della cooperativa stessa; che erano tenuti ad indossare le divise di lavoro prima del previsto inizio del turno e dello svolgimento effettivo della propria prestazione lavorativa (ossia prima delle 7:00 - turno mattutino -, ovvero prima delle 14:00 - turno pomeridiano -, ovvero prima delle 21:00 - turno notturno), nonché a dismetterle solo dopo la prevista fine del turno e dello svolgimento della propria prestazione lavorativa (ossia dopo le 14:00 - turno mattutino -, ovvero dopo le 21:00 - turno pomeridiano -, ovvero dopo le 7:00 - turno notturno); che, in particolare, la società cooperativa aveva sempre imposto loro, da un lato, di timbrare in entrata ed iniziare a lavorare solo dopo aver indossato la divisa e, dall'altro, di timbrare in uscita prima di averla dismessa; che pertanto la stessa non aveva mai qualificato e, dunque, mai retribuito i tempi di vestizione e di svestizione giornaliera della divisa come orario di lavoro; che, considerato che gli spogliatoi erano siti al piano - 1 e la macchina timbratrice è collocata invece al piano terra, i tempi di vestizione e di svestizione della divisa, comprensivi anche del tempo di percorrenza di tale tragitto, erano pari a 5 minuti per la vestizione e 5 minuti per la svestizione, per complessivi 10 minuti in ciascuna giornata lavorativa; che la società resistente sanzionava disciplinarmente i dipendenti sprovvisti della divisa di lavoro nel corso dell'esecuzione della prestazione lavorativa; che con comunicazione a mezzo PEC del

20.02.2019, avevano rivendicato nei confronti della resistente il pagamento della retribuzione per il c.d. “tempo tuta” ma senza successo; che, come chiarito da consolidata giurisprudenza di legittimità e in coerenza con la definizione normativa - di derivazione comunitaria - di “orario di lavoro” (art. 1, co. 2, lett. a), D.lgs. n. 66/2003), nel rapporto di lavoro subordinato il tempo quotidianamente impiegato per indossare e dismettere la divisa aziendale rientrava nell’orario di lavoro, con conseguente diritto alla retribuzione, ove - come nel caso di specie - assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro, potendo l’etero direzione derivare dall’esplicita disciplina d’impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti o dalla specifica funzione che devono assolvere a tutela dell’igiene e della salute e sicurezza sul lavoro; che, in particolare, il tempo occorrente per tali operazioni preparatorie alla prestazione lavorativa doveva essere retribuito, perché le relative modalità di tempo e luogo non erano rimesse alla discrezionalità dei lavoratori ma imposte dal datore di lavoro; che la mancata corresponsione ai ricorrenti del trattamento retributivo previsto per i tempi di vestizione e svestizione giornaliera integrava un inadempimento contrattuale *ex art. 1218 c.c.*, in violazione degli artt. 36 Cost., 3 L.n. 142/2001 nonché degli artt. da 75 a 84 CCNL applicato; che, percependo essi una retribuzione oraria pari a € 8,15 lordi (= € 1.345,21 : 165 [divisore convenzionale orario full time, cfr. art. 75 CCNL Coop. Soc.]) ed avendo essi lavorato nel periodo dal 01.07.2016 a 28.02.2019 alle dipendenze della resistente per 26 giorni al mese per undici mesi all’anno, avevano diritto ciascuno alla

corresponsione di una somma pecuniaria a titolo di differenze retributive pari a € 1.017,90 lordi (= [(€ 8,15 / 60 minuti) x 10 minuti] x 26 gg/mese x 29 mesi lavorati) ovvero pari a quel diverso importo che fosse risultato in corso di causa;

5. Rilevato che

A

R.L., ritualmente citata, si costituiva tempestivamente in giudizio nei separati giudizi di poi riuniti, e chiedeva il rigetto delle avverse pretese, replicando che le divise consegnate ai lavoratori in ottemperanza al CCNL di riferimento, avevano un mero fine di riconoscibilità dei dipendenti all'interno della struttura e non comprendevano scarpe sanitarie professionali; che gli spogliatoi, previsti dalla normativa di settore, erano stati messi a disposizione dei lavoratori, ma senza obbligo di utilizzo; che, pur essendo vero che i lavoratori ricorrenti potevano essere esposti ad agenti biologici nell'espletamento delle loro mansioni, tuttavia la divisa aziendale non assolveva al ruolo di contenimento di tale rischio, essendo prescritto dai protocolli sanitari l'utilizzo di precisi dispositivi quali guanti, cuffie e grembiuli monouso; che il lavaggio delle divise ad opera della Cooperativa stessa era un servizio di cui i lavoratori potevano avvalersi a loro discrezione; che non aveva mai imposto ai ricorrenti di indossare o dismettere le divise al di fuori del turno di lavoro; che anzi essi, al loro ingresso in struttura, prima passavano il badge nella macchina timbratrice accanto alla reception per segnalare la loro presenza e solo dopo si recavano presso lo spogliatoio e, all'uscita, dapprima si recavano presso lo spogliatoio e solo dopo passavano il badge per segnalare la fine del turno; che i tempi di vestizione e

dismissione della divisa non erano pari nella giornata a 10 minuti ma al più a 2 minuti, non potendosi conteggiare in tale tempo quello necessario a percorrere il tragitto dallo spogliatoio di nuovo all'ingresso per la timbratura; che non aveva mai sanzionato in via disciplinare alcun dipendente sprovvisto della divisa da lavoro; che pertanto il tempo di vestizione/svestizione non poteva rientrare nell'orario di lavoro da retribuire, dal momento che non aveva mai imposto che la vestizione/svestizione avvenisse esclusivamente nei locali di lavoro, né mai richiesto che la timbratura del cartellino avvenisse solo dopo la vestizione o prima della svestizione, e non avendo la divisa de quo alcuna specifica funzione di contenimento degli agenti biologici; che, nella denegata ipotesi si fosse ritenuto che il tempo di vestizione/svestizione dovesse essere retribuito, occorreva considerare che aveva retribuito - pur se contrattualmente non obbligata - un periodo di 15 minuti giornaliero di lavoro non prestato, pari alla pausa che di cui usufruivano parti ricorrenti nel corso di ogni singolo turno di lavoro, non sussistendo quindi alcun diritto di credito nei suoi confronti; che, in ogni caso, i ricorrenti non avevano svolto per l'intero periodo dall'01.07.2016 al 28.02.2019 ciascuno 26 giornate di lavoro mensili per undici mesi all'anno, dovendosi pertanto rigettare la domanda per difetto di specifica allegazione e di principio di prova e, in subordine, procedere a nuovo conteggio in ragione, oltre che del minor tempo di vestizione realmente impiegato, anche delle giornate di lavoro effettivamente svolte da ciascuno ricorrente in tale periodo;

6. Rilevato che, all'esito dell'istruttoria orale le parti ricorrenti, preso delle contestazioni di controparte in merito ai conteggi formulati nel ricorso, procedevano a depositare nuovo conteggio delle differenze retributive tenuto conto dei LUL prodotti da controparte (cfr. docc. nn. 13-20 causa RG 2671/2019 e docc. nn. 13-20 causa RG 3583/2019 di parte resistente) e, dunque, dei turni di lavoro effettivamente svolti nel periodo per cui è causa, richiedendo con nota autorizzata, la corresponsione dei seguenti importi: - € 1.044,90
; - € 812,70 lordi per
; - € 953,14 per
; - € 874,36 lordi per - €
974,64 lordi per - € 755,34 lordi per
; - € 933,10 lordi per
, - € 990,46 lordi per -
€ 1.489,26 lordi per ; - € 1.140,96 lordi per]
; - € 1.034,84 lordi per , - € 1.063,53
lordi per ; - € 1.075,00 lordi per
; - € 1.191,10 lordi per
; - € 933,10 lordi per ; - € 847,10 lordi per
; nota cui parte resistente replicava,
essendo stata a ciò autorizzata, con nota del 20.1.2021;

7. Rilevato che risulta incontestata la sussistenza dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno tra i lavoratori ricorrenti e la società cooperativa resistente a far data dall'01.07.2016, come pure incontestato è l'inquadramento dei primi nel livello C1 del CCNL Cooperative Sociali, pacificamente applicato ai suddetti rapporti e

prevedente per tale livello contrattuale un trattamento retributivo minimo conglobato pari a € 1.345,21 mensili (art. 76 CCNL - cfr. doc. n. 2 di parte ricorrente);

8. Ritenuto che, come condivisibilmente sostenuto da granitica giurisprudenza di legittimità, nel silenzio della disciplina contrattuale collettiva di riferimento (e per vero anche della disciplina normativa, che si limita in proposito a prevedere all'art. 1 D.lgs. n. 66/2003 che per "*orario di lavoro*" deve intendersi "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni*") il tempo necessario per l'attività di vestizione e di svestizione (cd. tempo tuta) debba essere incluso nell'orario di lavoro nel caso in cui il datore di lavoro abbia imposto al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro. Più specificamente, laddove le modalità esecutive di tale operazione siano imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina tempo e luogo di esecuzione, la stessa deve ritenersi soggetta al potere di conformazione datoriale della prestazione lavorativa e dunque parte della stessa (e non invece parte degli atti di diligenza preparatoria al suo svolgimento, come sarebbe ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere tempo e luogo dove indossare la divisa, anche eventualmente presso la propria abitazione), con conseguente diritto alla retribuzione del tempo ad essa necessario (cfr., *ex multis*, Cass. civ, n. 11828/2013, n. 13522/2016, n. 5437/2019);

9. Rilevato che, pur essendo documentale che la divisa aziendale - costituita - all'epoca dei fatti di causa - da una casacca e un paio di

pantaloni recanti il logo " - non assolve ad alcuna funzione di contenimento del rischio biologico cui i ricorrenti potevano essere esposti nell'espletamento delle loro mansioni, essendo altri gli indumenti protettivi a ciò preposti (cfr. docc. nn. 3-9 di parte resistente), risulta nondimeno provato che le modalità spaziali e temporali di esecuzione dell'operazione di vestizione e svestizione erano determinate unilateralmente dalla cooperativa datrice di lavoro. Difatti, è anzitutto pacifico che le divise erano state fornite ai lavoratori da quest'ultima (irrilevante ai fini che ci occupano il fatto che ciò è avvenuto in ottemperanza alle previsioni del CCNL applicato; il fatto che fosse obbligatorio indossarle durante l'espletamento delle loro mansioni, dall'orario di inizio a quello di fine del turno di lavoro, risulta poi confermato dalle deposizioni dei testi (), secondo cui gli operatori socio-assistenziali *"devono essere ad inizio turno in divisa al piano"*, (), che ha dichiarato che *"sul piano dobbiamo essere in divisa, dalle 7 alle 14 siamo tenute a permanere nel piano con indosso la divisa"*, e (), che ha confermato che *"le ricorrenti sono tenute ad essere al piano in divisa ad inizio turno"* e *"sino alla fine del turno"*. È inoltre provato, alla luce delle deposizioni delle testi () (che ha dichiarato di aver *"visto arrivare le lavoratrici con ancora la divisa da indossare"* e di essere lei stessa, addetta alla reception della residenza per anziani (), tenuta ad *"andare nello spogliatoio"* per indossare la divisa aziendale) e () (che ha anch'essa confermato che, per espressa direttiva aziendale, parti ricorrenti erano tenute ad indossare e dismettere le

divise all'interno del luogo di lavoro e, in particolare, negli spogliatoi al piano interrato), che la divisa andava obbligatoriamente indossata negli spogliatoi necessariamente prima dell'orario di inizio (ossia prima delle 7:00 per il turno mattutino, prima delle 14:00 per il turno pomeridiano/serale e prima delle 21:00 per il turno notturno) e dopo l'orario di fine di ciascun turno di lavoro (ossia dopo le 14:00 per il turno mattutino, dopo le 21:00 per il turno pomeridiano/serale e dopo le 7:00 per il turno notturno);

10. Ritenuto pertanto che, nel caso di specie, possa dirsi sussistente l'etero direzione datoriale anche in relazione alle modalità spazio-temporali di esecuzione delle operazioni di vestizione e svestizione, richiesta dalla condivisibile giurisprudenza di legittimità invocata in ricorso, quale condizione per l'inclusione del tempo necessario a tale operazione nell'orario di lavoro retribuito;

11. Rilevato, quanto alla prova del mancato pagamento della relativa retribuzione ai ricorrenti, che, pur avendo l'escussione dei testi provato che i dipendenti della cooperativa passavano il proprio badge nel dispositivo di rilevazione delle presenze collocato accanto alla reception prima di recarsi nello spogliatoio e di indossare la divisa al momento dell'ingresso in struttura e dopo averlo fatto al momento dell'uscita dalla stessa (cfr. deposizioni dei testi

e), è tuttavia emerso anzitutto che il programma di rilevazione delle presenze *“è tale per cui, se anche si entra alle 6:50 [ovvero si esce alle 14:10, stando ad altro esempio della medesima teste], l'orario del turno registrato è dalle 7:00 alle 14:00; prende la timbratura alle 6:50 [o delle 14:10], ma il turno*

viene registrato come 7:00 / 14:00 e come tale viene pagato” (cfr. deposizione della teste direttrice della struttura RSA

....., confermata peraltro anche dalla successiva teste

.....). Pertanto, se - come si è detto in precedenza - i dipendenti della resistente erano tenuti a trovarsi, in divisa, dall'inizio alla fine del turno sul piano cui erano assegnati e ad indossare e dismettere la divisa rispettivamente prima dell'inizio e dopo la fine del turno, il tempo necessario a svolgere tali operazioni e a recarsi dallo spogliatoio al piano o viceversa non era incluso nell'orario di lavoro retribuito (cfr. i piani di lavoro prodotti dalla resistente redatti nel 2017, dove significativamente non vi è alcuna menzione dei tempi di vestizione/svestizione - doc. n. 12 di parte resistente) e a nulla rileva che timbrassero il tesserino prima di recarsi nello spogliatoio ad inizio turno o dopo averlo fatto a fine turno, trattandosi di fatti secondari rispetto all'allegazione principale che è stata provata, ossia il mancato pagamento del tempo tuta;

12. Ritenuto che sia irrilevante che la pausa di 15 minuti di cui i ricorrenti godevano nel corso dei rispettivi turni di lavoro sia stata o meno retribuita, pur non essendo la resistente a ciò contrattualmente obbligata: trattasi, infatti, di istituto previsto dall'art. 7 D.lgs. n. 66/2003 per l'ipotesi in cui l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle 6 ore e finalizzato al recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore, per tal ragione necessariamente da concedere tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, mentre il tempo tuta ha ben altra causale e collocazione temporale. Ora, se è pur vero che il CCNL applicato ai rapporti di lavoro *de quibus* non prevede

alcun obbligo di retribuzione delle pause, ciò non toglie che il datore di lavoro - come avvenuto nel caso di specie - possa spontaneamente adottare una prassi interna in tal senso, ma ciò non vale a consentire al datore di lavoro di ottenere una qualsivoglia compensazione con altri crediti retributivi vantati nei suoi confronti dal lavoratore a diverso titolo, quali appunto le differenze retributive per la mancata inclusione dei tempi eterodiretti di vestizione/svestizione;

13. Ritenuto che, all'esito dell'escussione dei testi, risulta altresì provata la durata media giornaliera delle operazioni di vestizione/svestizione (che, per quanto detto sin qui, devo comprendere, oltre all'atto di indossare o dismettere la divisa aziendale, il tragitto che i dipendenti della resistente sono tenuti a compiere dallo spogliatoio al piano cui sono assegnati e viceversa), prudentemente stimata dai ricorrenti in 10 minuti complessivi per turno di lavoro (cfr. le deposizioni delle testi]
);
14. Rilevato poi che è documentale che la retribuzione conglobata oraria dei ricorrenti è pari ad € 8,15 lordi (= € 1.345,21 / 165 [divisore convenzionale orario *full time*, cfr. art. 75 CCNL]) e non invece ad € 8,60 (cifra quest'ultima adottata quale retribuzione oraria negli ultimi conteggi prodotti dai ricorrenti);
15. Ritenuto inoltre che, essendo la domanda relativa al periodo intercorrente dall'01.07.2016 al 28.02.2019, sia fondata la contestazione mossa dalla resistente ai nuovi conteggi prodotti dai ricorrenti in relazione alla indebita inclusione di mesi successivi al febbraio 2019 nel conteggio delle differenze retributive dovute a

e ; ne consegue che i relativi importi dovranno pertanto essere detratti dalle somme ad essi spettanti;

16. Ritenuto che le restanti contestazioni della resistente in merito a tali nuovi conteggi non siano invece meritevoli di accoglimento, dal momento che: 1) quanto al fatto che per alcuni dei lavoratori ricorrenti veniva indicata una somma superiore a quella originariamente pretesa (pari a € 1.017,90 lordi), deve osservarsi che - al di là della considerazione per cui l'impiego del moltiplicatore orario di € 8,15 (in luogo di € 8,60 - cfr. punto 14) determina per quasi tutti i ricorrenti ai quali si muove tale contestazione la debenza di somme inferiori ad € 1.017,90 - i ricorrenti inizialmente chiedevano la corresponsione del suddetto importo ovvero di *“quel diverso importo che anche per ciascun ricorrente dovesse risultare dovuto”*; 2) quanto al fatto che sarebbe stato attribuito ad alcuni un numero inverosimile di giorni di lavoro effettivamente lavorati, tale contestazione è generica e comunque deve ritenersi verosimile che sono stati conteggiati non giorni bensì turni di lavoro mensilmente svolti;

17. Ritenuto dunque che i ricorrenti abbiano diritto alla corresponsione delle differenze retributive relative al cd. tempo tuta, come di seguito rideterminate alla luce delle suddette considerazioni: a) € 990,23 lordi per b) € 770,18 lordi per
..... ; c) € 903,26 lordi per
..... ; d) € 828,61 lordi per
e) € 923,64 lordi per f) € 715,81

lordi per ; g) € 884,28 lordi per
 ; h) € 938,64 lordi per
 i) € 1.174,96 lordi per ; l) € 896,50
 lordi per ; m) € 783,76 lordi per
 n) € 827,23 lordi per , o) €
 842,17 lordi per ; p) € 919,59 lordi per
 ; q) € 710,41 lordi per ; r) €
 768,82 lordi per

18. Ritenuto, infine, che le spese di lite, come liquidate in dispositivo, debbano seguire la prevalente soccombenza *ex art. 91 c.p.c.*;

P.Q.M.

Il Tribunale Ordinario di Milano, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) accerta e dichiara la sussistenza del diritto dei lavoratori ricorrenti a vedersi corrispondere da parte della Società Cooperativa Sociale a r.l., per differenze retributive dovute in relazione a tutto il periodo dal 01.07.2016 al 28.02.2019, i seguenti importi: a) € 990,23 lordi per b) € 770,18 lordi per c) € 903,26 lordi per ; d) € 828,61 lordi per e) € 923,64 lordi per ; f) € 715,81 lordi per ; g) € 884,28 lordi per ; h) € 938,64 lordi per ; i) € 1.174,96 lordi per ; l) € 896,50 lordi per ; m) € 783,76 lordi per

n) € 827,23 lordi per ; o) €
842,17 lordi per ; p) € 919,59 lordi per
q) € 710,41 lordi per ; r) €
768,82 lordi per

- 2) per l'effetto, condanna la società cooperativa sociale a r.l., in persona del rappresentante legale *pro tempore*, a corrispondere i suddetti importi spettanti a ciascuno dei ricorrenti, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sul capitale via via rivalutato, dal dovuto al saldo.

Condanna la parte resistente al pagamento in favore delle parti ricorrenti delle spese di lite, che liquida in € 4.835,00, oltre 15% per spese generali, I.V.A. qualora dovuta e C.P.A. come per legge.

13/04/2021

Il Giudice

Maria Grazia Cassia