



Avvocatura dello Stato

Via Alfredo Testoni n. 6 - Bologna

Tel. 051-0569700- Fax 051-232297

PEC: ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it

C.F. ads80068910373

Ct. 3364/24 GM/gb

CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

Sezione Lavoro

RICORSO IN APPELLO

Per l'**AGENZIA DELLE DOGANE DIREIZIONE CENTRALE**
e l'**AGENZIA DELLE DOGANE DIREZIONE REGIONALE**
PER EMILIA ROMAGNA (C.F.97210890584), in persona dei
rispettivi Legali Rappresentanti in carica, con la difesa e rappresentanza
in giudizio dell'Avvocatura dello Stato (C.F. ads80068910373 – PEC:
ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it), con domicilio legale presso gli
uffici di quest'ultima in Bologna, alla via Alfredo Testoni n. 6

Appellanti

CONTRO

CASTAGNONE CRISTINA (C.F. CSTCST77R58D969V),
rappresentata e difesa dall'Avv. Pozzato Anna

Appellata

E nei confronti di

UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALE DI PARITA'

IN PUNTO A

appello avverso la sentenza del Tribunale di Bologna - Sezione Lavoro - n. 353/2024 in R.G. n. 617/2023, depositata il 26/03/2024 e notificata il 03/04/2024, avente ad oggetto: part-time e discriminazione

* * *

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso proposto dinanzi al Tribunale di Bologna, la Dott.ssa Cristina Castagnone chiedeva all'Autorità giudiziaria adita di *“accertare e dichiarare la discriminazione indiretta di genere operata dal Datore di lavoro per la progressione economica alla posizione F3, terza area, in ragione del bando del 7.7.2022 Prot. 14775/RI ed in relazione al criterio di computo del punteggio per “esperienza di servizio maturata” e conseguentemente - ordinare, alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., di porre in essere tutti gli atti necessari affinché la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3, terza area, a far data dal 1.1.2021; - condannare l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli alla restituzione dell’importo di Euro 816,59, oltre interessi e rivalutazione, illegittimamente trattenuto nelle buste paga di novembre, dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023; - condannare l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli al pagamento di importo intero che verrà accertato nel corso di causa, in relazione ai premi di produttività/performance, illegittimamente decurtati dai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa delle due maternità della lavoratrice e dal periodo di lavoro a tempo parziale; - condannare l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli al risarcimento del danno non patrimoniale da violazione del principio di non discriminazione nonché del principio di buona fede e correttezza, da liquidarsi in via equitativa”*; in via subordinata, *“nel denegato caso in cui la dott.ssa Castagnone non venisse reinserita nella prima graduatoria, accertare e dichiarare l’illegittimità dell’esclusione della*

dott.ssa Castagnone dalla seconda graduatoria pubblicata con determinazione direttoriale del 29.12.2022 prot. 632918 e conseguentemente ordinare alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., affinché la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3 a far data dal 01.01.2022”.

A seguito del deposito del ricorso, il contraddittorio veniva instaurato sia nei confronti dell'Amministrazione resistente e dei controinteressati. Interveneva inoltre il Consigliere per la Parità.

All'esito del giudizio, il Tribunale accoglieva parzialmente la domanda nei seguenti termini:

- accertava e dichiarava *“la discriminatorietà delle condotte della parte datoriale concretizzatesi nella determina del 7.7.2022, in relazione al criterio di computo del punteggio per “esperienza di servizio maturata” e “nelle direttive sulla banca delle ore per i dipendenti in part time dal luglio 2019 al novembre 2022”*, condannando l'Amministrazione resistente a cessare la condotta discriminatoria e a *“inserire la ricorrente nella relativa graduatoria senza decurtazione di punteggio in conseguenza del tempo parziale, a far data dal 1.1.2021”*, nonché a pubblicare la sentenza sul proprio sito istituzionale;
- respingeva per il resto il ricorso, con riguardo alle domande relative ai premi di produzione e al risarcimento del danno non patrimoniale;
- condannava l'Amministrazione al pagamento delle spese di lite in favore di parte ricorrente e di parte terza chiamata.

La sentenza è illegittima ed ingiusta e merita di essere integralmente riformata per le seguenti ragioni di

DIRITTO

I – Sull’asserito carattere discriminatorio del c.d. riproporzionamento dell’anzianità di servizio del lavoratore part time nella procedura di progressione di fascia indetta con determina direttoriale del 7.07.022 – Violazione e/o falsa applicazione dell’art. 25, co. 1-2, d.lgs. 198/2006

Come può leggersi nella sentenza di primo grado, la ricorrente aveva partecipato alla procedura di progressione dalla fascia F2 alla fascia F3 interna all’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, indetta con determina direttoriale del 07/07/2022. Nell’ambito di tale procedura veniva valutata, con l’attribuzione di un punteggio fino ad un massimo di 20 punti (su 56 punti massimi astrattamente conseguibili), l’esperienza di servizio maturata. Ai fini del punteggio, l’art. 3, co. 2, della determina del 07/07/2022 prevedeva che “è valutabile il servizio a tempo parziale ***in proporzione alla percentuale di tempo lavorato***”.

Ebbene, ad avviso del Giudice di prime cure, tale meccanismo di c.d. riproporzionamento dell’anzianità di servizio maturata dai lavoratori a tempo parziale avrebbe carattere doppiamente discriminatorio, configurandosi sia quale discriminazione c.d. diretta nei confronti dei dipendenti part time ex art. 25, co. 1, d.lgs. 198/2006, sia quale discriminazione c.d. indiretta nei confronti delle lavoratrici donne, essendo il genere femminile maggiormente rappresentato tra i dipendenti a tempo parziale.

Entrambi i rilievi contenuti nella sentenza di primo grado appaiono inconferenti e/o errati in punto di diritto, in virtù delle considerazioni che si esporranno *infra*, analizzando separatamente le due forme di discriminazione ravvisate dal Giudice.

IA – Sull’asserita illegittimità del c.d. riproporzionamento per violazione del divieto di discriminazione diretta – violazione e/o falsa applicazione degli artt. 99 e 112 c.p.c. nonché dell’art. 25, co. 1, d.lgs. 198/2006

Sul punto, nella sentenza di primo grado si legge che “*Nel nostro ordinamento vige il principio secondo il quale il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento deteriore rispetto a quello a tempo pieno, principio, da ultimo sancito dall’art. 7 del D.Lgs. 81/2015 (e prima ancora dall’art. 4 del D.Lgs. 61/2000), secondo il quale «1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. 2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all’articolazione dell’orario di lavoro». Si tratta di un divieto di discriminazione diretta, rispetto al quale, la giurisprudenza della Suprema Corte ha più volte evidenziato che proprio la riduzione, a causa del part time, dell’anzianità di servizio ai fini delle progressioni economiche del lavoratore, potrebbe rappresentarne una violazione, laddove non adeguatamente motivata (cfr., anche da ultimo, Cassazione civile sez. lav., 19/02/2024, n.4313: «Non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Occorre invece verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.), il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale. E l’onere della prova dei presupposti di fatto che determinano la razionalità, in tale contesto, del riproporzionamento è a carico del datore di lavoro (confermata la decisione dei giudici*

di appello secondo cui non è detto che - a parità di anzianità lavorativa - il lavoratore full time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, dipendendo tale preparazione da tante variabili, tra cui anche - ma non solo - la quantità di ore lavorative prestate nel medesimo periodo lavorativo; quantità di ore che tuttavia non assume una rilevanza determinante, essendo sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto»)). Nel caso di specie, parte resistente non ha evidenziato alcuna ragione tesa a giustificare il differente trattamento, limitandosi a ripetere che «una maggiore durata della prestazione lavorativa comporta l'acquisizione di maggiore esperienza, sicché un trattamento equiparato fra dipendenti a tempo pieno e dipendenti part-time rispetto all'elemento dell'anzianità di servizio, apporterebbe un vantaggio ai secondi e una discriminazione a danno dei primi» e, dunque, propendendo proprio per quell'automatismo escluso dalla Suprema Corte».

Tale ragionamento non merita condivisione.

In primo luogo, si ritiene che il Tribunale sia incorso in una inammissibile ultrapetizione, atteso che nel proprio atto introduttivo parte ricorrente aveva invocato esclusivamente una discriminazione indiretta per ragioni di genere, senza censurare mai l'asserita discriminazione diretta. Di tale circostanza pare in realtà consapevole anche lo stesso Giudice di prime cure, il quale infatti sottolinea come la discriminazione indiretta di genere debba considerarsi “*unico aspetto che pare essere azionato espressamente dalla parte ricorrente in ricorso e nelle conclusioni*”.

Se così è, pare allora evidente la violazione del principio della corrispondenza tra chiesto e pronunciato, avendo il Tribunale rilevato e dichiarato una forma di discriminazione in realtà mai censurata dalla ricorrente.

Peraltro, non può condurre a diverse conclusioni il fatto che in punto della sentenza si evidenzi la necessità di valutare “*se questa discriminazione*

diretta (...) possa integrare anche una discriminazione indiretta di genere”, quasi a voler prospettare il carattere incidentale dell'accertamento della discriminazione diretta. Ed infatti, è principio consolidato in giurisprudenza quello secondo cui può sussistere discriminazione indiretta anche in mancanza di discriminazione diretta, stante l'autonomia tra le due fattispecie. Ne consegue che l'accertamento della discriminazione diretta non è affatto antecedente logico necessario della richiesta declaratoria di discriminazione indiretta. Pertanto, pronunciandosi sulla discriminazione diretta, il Tribunale è incorso nel vizio di ultrapetizione con violazione degli artt. 99 e 112 c.p.c.

In ogni caso, pur nella consapevolezza dell'esistenza di un orientamento giurisprudenziale di segno opposto, si precisa che le statuizioni del Giudice di prime cure non appaiono condivisibili neppure nel merito.

Ed infatti, **il principio secondo cui l'esperienza professionale va ricondotta alle ore lavoro è una regola generale che l'Agenzia applica nei confronti di tutti i dipendenti, a prescindere dal tipo di contratto, a tempo pieno o a tempo parziale, che i medesimi hanno con l'Amministrazione.**

Il tempo lavorato, infatti, diversamente da quanto sostenuto dal Tribunale di Bologna, secondo cui “...*l'anzianità di servizio non dipende dalle ore di lavoro svolte...*” è l'unico criterio di carattere oggettivo atto a misurare l'esperienza acquisita dai lavoratori. In tale prospettiva, è logicamente ineccepibile che ad un numero maggiore di ore dedicate al lavoro corrisponda, in via generale, anche l'acquisizione di una maggiore esperienza professionale (cfr. sul punto Sent. n. 11722/2013 del Tribunale di Napoli, sez. lavoro). Del resto, come rilevato in primo grado, al di là delle qualità professionali personali, è esperienza comune

che ad una maggiore durata della prestazione lavorativa si accompagni l'acquisizione di maggiore esperienza.

Ciò è tanto più vero nel caso di specie, atteso che le mansioni svolte dalla ricorrente e dai soggetti con pari inquadramento sono attività complesse e delicate che richiedono capacità che si affinano e si perfezionano con il tempo e con la continuità.

Ebbene, per i dipendenti a tempo pieno, la legittimità di tale scelta, vale a dire, la parametrizzazione dell'anzianità al tempo effettivamente lavorato, non è stata mai posta in dubbio.

Risulta, quindi, difficilmente comprensibile come nel caso del personale a tempo parziale, questo principio debba essere disatteso, riconoscendo ad una prestazione lavorativa ridotta una maggiore esperienza.

Ma, o il tempo è una variabile che incide sull'esperienza acquisita o non lo è.

Invece, il Tribunale di Bologna ha introdotto l'assioma che l'anzianità di servizio non dipende dalle ore lavorate. L'errore di prospettiva del Tribunale è quello di non aver tenuto conto che il fattore tempo della prestazione lavorativa nell'istituto del part-time, nelle sue diverse declinazioni, pur commisurato alle ore teoriche di lavoro, di fatto si esplica in una presenza in servizio che può essere giornaliera, a giorni alterni, a settimane alterne, a mesi alterni e addirittura ad annualità alterne. Più cresce il lasso di tempo dell'assenza dal servizio, più l'interpretazione del Tribunale presenta un vulnus in ordine all'asserita equiparazione della professionalità acquisita dalle due categorie di dipendenti.

L'unità di misura del tempo è un criterio determinante ed oggettivo per misurare non solo il contributo individuale del lavoratore, ma anche il grado di efficacia della prestazione lavorativa, dovuto all'acquisizione di esperienza, professionalità e capacità. La discontinuità lavorativa dovuta

ad un lasso di tempo di assenza, a qualunque titolo (anche per part-time), non può non incidere anche sull'aggiornamento non solo professionale ma degli stessi processi operativi dell'amministrazione.

Viceversa, aderendo alla ricostruzione fatta propria dalla sentenza di primo grado, si finisce paradossalmente per discriminare i lavoratori a tempo pieno, visto che solo per essi varrebbe il principio della stretta corrispondenza tra tempo lavorato e anzianità di servizio, in contrasto con il principio di parità di trattamento tra lavoratori.

IB – Sull'asserita illegittimità del c.d. riproporzionamento per violazione del divieto di discriminazione indiretta – Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 25, co. 2, d.lgs. 198/2006

Venendo all'asserita discriminazione indiretta (unico profilo effettivamente dedotto da parte ricorrente), nella sentenza di primo grado si legge che *“Come rilevato dalla difesa della parte resistente Dal 1.1.2021”*. (da p. 7 a p. 11).

Il ragionamento seguito dal Tribunale non risulta condivisibile, per molteplici ragioni.

In primo luogo, la motivazione della sentenza appare contraddittoria nella parte in cui il Giudice prima sottolinea che *“la discriminazione indiretta, in altre parole, si estrinseca non nel trattamento – che è lo stesso per tutti i lavoratori – quanto negli effetti, perché quello che rileva è solo la conseguenza del trattamento discriminatorio”*, ribadendo l'importanza di *“indagare circa gli effetti oggettivi in termini di rapporto tra generi”*, salvo poi non valutare le evidenze prodotte dall'Agenzia con riguardo alla **documentata assenza di effetti distorsivi nella distribuzione di genere dei vincitori**, in rapporto ai candidati. Invero, nel giudizio di primo grado, l'Agenzia ha **documentalmente provato che la percentuale di vincitori risulta più**

alta tra le candidate donne rispetto ai candidati uomini. In particolare, alla procedura in questione hanno partecipato 250 donne e 277 uomini, mentre tra i vincitori risultano esservi 132 donne e 118 uomini. Pertanto, è risultato vincitore **il 52,8% delle partecipanti donne, contro il 42,6% dei partecipanti uomini.**

Ebbene, la circostanza che il tasso di superamento della selezione sia più alto tra le donne che tra gli uomini consente di escludere in radice la presenza di profili di discriminatorietà della disciplina della procedura selettiva. Ed infatti, se ciò che rileva ai fini della verifica di un'eventuale discriminazione indiretta sono gli “*effetti*” della disposizione oggetto di scrutinio, deve prendersi atto della circostanza che, nel caso di specie, dall'esito della selezione non emerge alcun effetto discriminatorio nei confronti delle lavoratrici donne, le quali – risultati alla mano – non possono dirsi in alcun modo svantaggiate dalla disciplina della procedura. Di conseguenza, in virtù dei dati in questione, non si reputa ravvisabile alcuna discriminazione né diretta né indiretta.

Inoltre, per giustificare una differente conclusione non è sufficiente richiamare il precedente della pronuncia n. 4313/2024, relativa ad una procedura gestita da una diversa Amministrazione (l'Agenzia delle Entrate) e in mancanza di qualsivoglia dato circa l'effettiva presenza di un effetto distorsivo nella ripartizione di genere dei vincitori (se confrontata con la complessiva platea dei partecipanti); effetto che, lo si ripete, nel caso di specie è del tutto assente.

II – Sempre sull'asserita natura discriminatoria della procedura bandita con determina del 07/07/2022 – erroneità nell'attribuzione della progressione economica dall'1/01/2021 – omesso esame di circostanza decisiva

Benché sul punto il primo motivo di gravame (articolato nei due paragrafi IA e IB) abbia di per sé carattere assorbente, nella denegata ipotesi in cui l'Ecc.ma Corte adita non volesse accogliere le censure sollevate, si evidenzia un ulteriore profilo di illegittimità della sentenza, relativo all'individuazione della **decorrenza degli effetti della progressione economica**.

Nella specie, tanto nel dispositivo quanto nella motivazione, si legge che la ricorrente deve essere reinserita in graduatoria senza decurtazione del punteggio, con ogni conseguenza economica e giuridica “**a far data dal 1.1.2021**”.

Sennonché, dal tenore testuale della determina del 07/07/2022 (recante il bando della selezione di cui si discorre), risulta chiaramente che i vincitori debbano essere inquadrati nella fascia retributiva superiore “**con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria**”, che, nel caso di specie, è **pacificamente il 2022**. Pertanto, nella denegata ipotesi in cui la Corte confermasse il carattere discriminatorio del c.d. riproporzionamento, con conseguente riedizione della graduatoria, i relativi effetti non potrebbero che decorrere dall'1/01/2022, anziché dall'1/01/2021 come indicato nella sentenza di primo grado.

III – Sulla c.d. banca delle ore – insufficienza e/o illogicità della motivazione

A tal proposito, nella sentenza di primo grado si legge che “*Per quanto riguarda questa domanda, le pretese della ricorrente si fondano sul fatto che da luglio 2019 e fino a novembre 2022, l'Agenzia resistente avrebbe modificato il regime delle ore di straordinario svolte e autorizzate. Prima di tale data (e dopo il novembre 2022), tanto il personale a tempo pieno che a tempo parziale potevano imputarle alla*

banca ore e usufruirne anche nell'anno di maturazione. Nel periodo indicato, invece, solo per i dipendenti in part time, l'imputazione poteva avvenire solo a chiusura dell'anno, con possibilità di usufruire delle relative ore solo nell'anno successivo a quello di maturazione. A causa di ciò, parte ricorrente sarebbe stata costretta ad utilizzare giorni di aspettativa non retribuita pur avendo 12 giorni già maturati in banca ore. Secondo la difesa della resistente, la domanda sarebbe infondata, in quanto, in ogni modo, la lavoratrice avrebbe potuto utilizzare giorni di ferie che ancora aveva a disposizione, così evitando il pregiudizio lamentato. Anche in questo caso, il trattamento differenziale va ad impattare senza alcuna ragione sui dipendenti a tempo parziale, mancando qualsiasi giustificazione da parte del datore di lavoro in ordine al diverso regime. Peraltro, la considerazione che parte ricorrente avrebbe potuto utilizzare in alternativa ferie ancora da godere non può rappresentare un argomento idoneo, andando ad incidere, comunque, sulla, libera determinazione del dipendente circa la possibilità di godere le ferie nei periodi scelti, in base alle esigenze aziendali e, in ogni modo, avrebbe soltanto spostato il problema ad una pagina 14 di 15 decorrenza successiva, non potendo ritenersi che la ricorrente avrebbe potuto sapere che da novembre 2022 la disciplina interna sarebbe cambiata. È documentato però, che i giorni utilizzabili sarebbero stati solo quattro e, dunque, la posta risarcitoria deve essere limitata a dette importo". Tale motivazione appare in primo luogo carente nella parte in cui reputa illegittima la disciplina in questione sulla base della sola "mancanza di giustificazione" da parte del datore di lavoro, senza fare riferimento ad alcuna specifica norma violata.

Inoltre, non appare condivisibile il ragionamento secondo cui l'utilizzo di ferie ancora a disposizione della lavoratrice "avrebbe soltanto spostato il problema ad una decorrenza successiva, non potendo ritenersi che la ricorrente avrebbe potuto sapere che da novembre 2022 la disciplina interna sarebbe cambiata". Ed infatti, **non c'è alcuna prova del fatto che, in mancanza di tale modifica, la ricorrente avrebbe esaurito i giorni di ferie a propria disposizione, con conseguente asserita necessità di fare ricorso**

all'aspettativa non retribuita. Pertanto, a differenza di quanto ritenuto dal Giudice di prime cure, nel caso di specie difetta la prova di qualsivoglia pregiudizio suscettibile di tutela risarcitoria, con conseguente infondatezza della domanda proposta.

IV – Sulle spese – violazione e/o falsa applicazione dell'art. 92, co. 2, c.p.c.

Infine, fermo restando che si chiede la condanna della controparte all'integrale rifusione delle spese di lite per entrambi i gradi di giudizio, in caso di denegato rigetto dei motivi fin qui articolati, si chiede all'Ecc.ma Corte adita di rideterminare le spese del primo grado di giudizio, tenendo conto della **soccombenza parziale reciproca**, stante il rigetto di buona parte delle domande proposte da parte ricorrente e da parte terza intervenuta. Tale circostanza, infatti, è stata totalmente ignorata dal Giudice di prime cure nella regolamentazione delle spese di lite, pur essendo indicata espressamente dall'art. 92, co. 2, c.p.c. tra le ipotesi nelle quali può essere disposta la compensazione delle spese di lite. Pertanto, nella denegata ipotesi in cui fossero respinti i precedenti motivi, si chiede all'Ecc.ma Corte adita di rideterminare le spese di lite liquidate in primo grado ai sensi dell'art. 92, co. 2, c.p.c., disponendone la totale e/o parziale compensazione.

Dichiarazione ex art. 346 c.p.c.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 346 c.p.c., si intendano qui riproposte tutte le eccezioni, difese e questioni sollevate nel giudizio di primo grado.

Alla luce di quanto fin qui esposto, l'Amministrazione in epigrafe, come sopra rappresentata e difesa, rassegna le seguenti

CONCLUSIONI

Voglia l'Ecc.ma Corte adita, *contrariis reiectis*:

- Nel merito, in accoglimento del presente ricorso in appello, riformare integralmente la sentenza impugnata e, per l'effetto, respingere l'originario ricorso;
- In via subordinata, in caso di denegata conferma dell'accertamento della discriminazione ritenuta sussistente dal Tribunale, riformare parzialmente la sentenza impugnata e modificare la decorrenza degli effetti del reinserimento in graduatoria senza decurtazione, a far data dal 01/01/2022 anziché dal 01/01/2021;
- Con vittoria di spese ed onorari per entrambi i gradi di giudizio, ovvero, in via subordinata, rideterminando le spese del primo grado nei termini e per i motivi indicati in narrativa.

Si producono duplicato informatico della sentenza appellata e il fascicolo di primo grado dell'Amministrazione odierna appellante.

Ai fini del dpr 115/2002 si dichiara che il valore della causa è indeterminato e quindi il contributo unificato è pari 388,50 (777/2). Tale somma viene prenotata a debito, essendo l'appellante amministrazione statale.

Bologna, 2 maggio 2024

Giorgio Martino

Procuratore dello Stato