

di Avv.to Rosa Bertuzzi

WHISTLEBLOWING E RITORSIONI SUL LAVORO: NULLI I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONTRO IL LAVORATORE SEGNALENTE

*QUANDO L'AZIENDA HA UNA BUONA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE IN 231 LE SEGNALAZIONI
FATTE SONO SOLO UTILI ALLA CRESCITA AZIENDALE.*

IPOTESI DI SEGNALAZIONE DI WHISTLEBLOWING CHE NON È COMPRESA NELLA 231.

Con la sentenza n. 951/2025, resa nel procedimento R.G. 1304/2023, il Tribunale di Bergamo – Sezione Lavoro si è pronunciato sul tema delle ritorsioni nei confronti del **lavoratore che segnala irregolarità all'interno dell'organizzazione aziendale**.

La controversia trae origine dalla segnalazione, effettuata da una dipendente, di alcune anomalie nella gestione interna dell'ente. Successivamente a tale iniziativa, la lavoratrice avrebbe subito una serie di interventi organizzativi e disciplinari ritenuti penalizzanti, tra cui l'assegnazione di mansioni inferiori non coerenti con il proprio ruolo, valutazioni professionali negative e l'avvio di procedimenti disciplinari.

Nel ricostruire la vicenda, il giudice ha evidenziato come **tali comportamenti**, considerati nel loro complesso e nel contesto temporale in cui si sono verificati, **risultassero idonei a configurare condotte ritorsive nei confronti della lavoratrice**.

Il Tribunale ha quindi rilevato che **i provvedimenti disciplinari adottati successivamente alla segnalazione risultavano privi di adeguato fondamento e riconducibili a una reazione alla condotta della dipendente, dichiarandone la nullità per carattere ritorsivo, in violazione degli obblighi di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore posti a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.**

La pronuncia si inserisce nel quadro delle tutele riconosciute ai soggetti che segnalano illeciti o irregolarità all'interno delle organizzazioni, ribadendo il principio secondo cui tali segnalazioni non possono comportare conseguenze negative sul piano professionale. La decisione richiama, inoltre, l'attenzione delle imprese sull'importanza di adottare procedure interne efficaci per la gestione delle segnalazioni e per la prevenzione di comportamenti ritorsivi.

N. 1304/2023 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Bergamo

Sezione lavoro

Il Tribunale in composizione monocratica e in funzione di Giudice del lavoro,
nella persona della dott.ssa Francesca Possenti,
all'esito dell'udienza del 6/11/2025, tenutasi nelle forme della trattazione scritta
ex art. 127 ter c.p.c.,
esaminate le note di trattazione pervenute,
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado n. **1304/2023 R.G.** promossa da:

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), rappresentata
e difesa dall'avv. ██████████

ricorrente

contro

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), in persona del
legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. ██████████

██████████

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), in persona del
legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. ██████████

██████████

resistenti

██████████ (Cod. Fisc. ██████████), rappresentato e difeso
dall'avv. ██████████

resistente (estinto)



e contro

████████████████████ (Cod. Fisc. ██████████), in persona
del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. ██████████

████████████████████

terzo chiamato da ██████████

████████████████████ (Cod. Fisc. ██████████),
in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.
████████████████████,

████████████████████ (Cod. Fisc. ██████████), in
persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata a difesa dall'avv.
████████████████████

terzi chiamati da ██████████

OGGETTO: Risarcimento danni: altre ipotesi

Conclusioni: le parti concludevano come da rispettivi atti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1.- Con ricorso ex art. 414 c.p.c. ██████████ ha adito l'intestato
Tribunale e ha allegato:

- di avere vinto un concorso pubblico e di essere stata assunta in data 1.6.2004 dal "Consorzio Polizia Locale ██████████", in seguito divenuta la ██████████, inizialmente come impiegata e poi, dal 1.1.2007, quale agente di Polizia Locale;
- di essere stata eletta nel 2012 come RSU e di avere, dal 2018/2019 in poi, riscontrato e segnalato all'ANAC una serie di irregolarità concernenti l'erogazione dei buoni pasto, delle indennità di turno e dei permessi studio a chi non ne aveva diritto;
- di avere presentato insieme al collega ██████████, nel luglio 2019, anche una denuncia alla Guardia di Finanza per altre irregolarità commesse dai responsabili di ██████████ (aventi ad oggetto: richiesta di cofinanziamenti, irregolari erogazioni di proventi o notifiche di sanzioni



- amministrative, irregolarità nei criteri di valutazione delle performance e del pagamento dei premi di produttività);
- di avere altresì presentato ulteriore denuncia ex art. 54bis d.lgs. 165/2001 in quanto la sua identità quale autrice della segnalazione era stata rivelata;
 - che, in seguito alle denunce, iniziò a subire intimidazioni, minacce e aggressioni verbali da parte dei colleghi;
 - che nel luglio 2019 il Presidente de [REDACTED], [REDACTED], durante una riunione, minacciò di *“perseguire in tutte le sedi gli autori delle segnalazioni”*;
 - che la situazione degenerò con l’arrivo, il 2.1.2020, del nuovo comandante [REDACTED], che dapprima la spostò al servizio di polizia locale totalmente appiedato nel [REDACTED], da sola, con temperature rigide e con DPI (stivali) inadeguati e poi diede inizio a una serie di strumentali e infondati procedimenti disciplinari;
 - che, a seguito della visita del medico competente che la esonerava temporaneamente dall’addestramento al poligono per una recente protesi all’orecchio sinistro, il 7.9.2020 il Comandante le ritirò l’arma e il 17.9.2020, su istanza del Presidente [REDACTED] il Prefetto le revocò la qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, provvedimento poi annullato con sentenza del TAR;
 - di avere subito un demansionamento dal 14.9.2020 al 6.10.2022 allorché venne adibita all’ufficio notifiche e accertamenti anagrafici, ove svolgeva mansioni inferiori (archiviazione, scannerizzazione, fotocopatura e sostituzione dei rotolini delle stampanti portatili) di natura meramente esecutiva e dove, inizialmente, nemmeno le erano state fornite le password di accesso al sistema operativo onde poter lavorare;
 - che il Comandante [REDACTED] durante le riunioni ufficiali o anche in incontri informali con i colleghi, la denigrava in continuazione, proferendo frasi del tipo *“è una testa di cazzo”, “ha un carattere di merda”, “la [REDACTED] è una testa di cazzo, ha la malattia facile.....La [REDACTED] passa il tempo ad*



andare avanti e indietro dalla Procura....per colpa delle segnalazioni presentate da qualche collega sono state bloccate anche le progressioni economiche orizzontali”, “Per colpa delle dichiarazioni rese alla stampa dalla [REDACTED] sono finito su tutti i giornali”;

- di essere stata relegata in uno stato di totale isolamento, sia da parte del Comandante [REDACTED] che da parte degli altri colleghi;
- che in data 17.3.2021 e il 30.3.2021 il Comandante [REDACTED] firmò relazioni aventi contenuto diffamatorio;
- che, ritorsivamente, il Comandante [REDACTED] valutò con un punteggio di 58/100 la sua performance per l'anno 2020;
- che il 21.5.2021 venne assegnata al Servizio Pronto Intervento pur non essendole stata ancora riconsegnata l'arma;
- che, dal 10.1.2021, venne anche adibita al servizio di notifica dei verbali e di accertamento delle residenze anagrafiche, che svolgeva da sola senza il supporto di alcun collega e senza strumenti di autodifesa;
- che il 25.5.2022 subì un'aggressione violenta da parte di un soggetto (tale [REDACTED]) durante un servizio di controllo della residenza anagrafica, cui seguì l'avulsione parziale di tre denti, ipoacusia nonché attacchi di panico con ansia e fobie.

Ha quindi allegato che le condotte mobbizzanti subite, e comunque l'ambiente lavorativo stressogeno e nocivo nel quale ha per lungo tempo operato, le hanno cagionato un danno biologico del 30%, oltre che un danno morale, esistenziale e alla professionalità; ha concluso chiedendo la nullità dei provvedimenti ritorsivi adottati nei suoi confronti e la condanna dei convenuti al risarcimento del danno quantificato in € 517.848,53.

Si è ritualmente costituito in giudizio [REDACTED] che, nel contestare la ricostruzione avversaria, ha affermato l'insussistenza del *mobbing*. Ha dedotto che la [REDACTED], cui comunque era stato assegnato il veicolo Fiat Panda 105, era stata assegnata al servizio appiedato dal 1.2.2020 unitamente ad altri sette colleghi, servizio peraltro sospeso quasi subito a fronte dell'emergenza Covid 19



e, in seguito, limitato a sole due ore al giorno; ha evidenziato che i procedimenti disciplinari erano giustificati da una serie di incongruenze riscontrate e che non vi è stato alcun demansionamento, considerato che le notifiche e gli accertamenti anagrafici, così come la redazione di atti giudiziari avanti al Giudice di Pace, sono servizi contemplati tra quelli di competenza degli agenti di P.L.; ha evidenziato che l'aggressione del 25.5.2022 è accaduta quando egli non era più, da tempo, il Comandante, avendo rassegnato le dimissioni il 16.11.2021. Ha quindi concluso per il rigetto del ricorso.

Si sono costituiti in giudizio anche [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED], i quali hanno evidenziato che il [REDACTED] svolgeva un ruolo di mera rappresentanza, senza funzioni concretamente amministrative; hanno dedotto che la [REDACTED] non ha mai assunto la qualifica di *whistleblower* in quanto si era espressamente qualificata come RSU e ciò è stato confermato dalla sentenza di non doversi procedere resa a carico di alcuni responsabili della [REDACTED] per asserita rivelazione di atti d'ufficio. Hanno negato che il [REDACTED] abbia mai dichiarato di voler perseguire in ogni sede gli autori delle segnalazioni e che vi sia mai stato un atteggiamento ostile o di isolamento nei confronti della ricorrente; hanno evidenziato che, di contro, è stato solo a seguito di una sentenza del 2018 del giudice del lavoro (favorevole all'ente) che la [REDACTED], insieme ad altro dipendente, iniziò una serie di azioni che portarono alle dimissioni anticipate del Comandante [REDACTED] e a defezioni di altri dipendenti ([REDACTED], [REDACTED]) e che resero la gestione dell'ente difficoltosa; che l'adibizione al servizio appiedato era già stata proposta dal precedente Comandante e riguardava otto agenti (e non solo la [REDACTED]); che non vi è stato alcun demansionamento, in quanto il personale assegnato all'ufficio notifiche e sanzioni svolge compiti delicati, ordinariamente svolti da agenti di categoria C, ivi comprese le controdeduzioni per i ricorsi giudiziari, svolte (durante i periodi in cui la ricorrente è stata assente per malattia) anche da altri colleghi di pari livello; che il ritiro dell'arma fu determinato dall'esito della visita del medico competente; che l'aggressione subita il 25.5.2022 non è di responsabilità



dell'ente, poiché solo per i servizi “non ordinari” è richiesta la presenza obbligatoria di due agenti, mentre il controllo delle residenze anagrafiche è un servizio “ordinario”; in ogni caso, il supporto le fu inviato immediatamente, non appena richiesto. Hanno quindi concluso chiedendo il rigetto del ricorso e, in via preliminare, la chiamata in causa delle [REDACTED] e [REDACTED] (per [REDACTED]) e [REDACTED] (per [REDACTED]).

All'udienza del 24.10.2023 è stata autorizzata la chiamata in causa delle Compagnie.

Si è costituita in giudizio [REDACTED] chiamata in causa da [REDACTED], che ha eccepito la inoperatività della polizza; ha affermato che non può applicarsi l'art. 12 delle Condizioni Generali in quanto la [REDACTED] non rivestiva la qualifica di “terzo” (come definito dall'art. 15) e comunque in quanto, per i dipendenti, sono compresi nella garanzia solo gli infortuni, mentre sono escluse le malattie professionali e in ogni caso i fatti dolosi. Nel merito, ha chiesto il rigetto del ricorso e, in subordine, la limitazione della condanna entro il massimale e dedotte le franchigie.

Si è costituita in giudizio [REDACTED], chiamata in giudizio da [REDACTED], che ha eccepito l'inoperatività della polizza in quanto, a norma dell'art. 16 e 18 delle Condizioni Generali di contratto, sono esclusi i danni derivanti da lesioni personale e comunque conseguenti a condotte volontarie dell'assicurato; in ogni caso sono temporalmente esclusi i danni antecedenti al 31.3.2020 e i danni derivanti da responsabilità solidale, in ogni caso con il limite del massimale di € 500.000,00. Nel merito, ha chiesto il rigetto del ricorso e, in subordine, la limitazione della condanna alla quota di responsabilità dell'assicurato e nel rispetto del massimale.

Si è costituita in giudizio anche [REDACTED], chiamata in giudizio da [REDACTED], che ha eccepito l'inoperatività della garanzia postuma (ex art. 2 Condizioni Generali di Polizza) in quanto l'Assicurato ha stipulato altra copertura con altra Compagnia Assicurativa e



comunque in quanto sono escluse dalla copertura i danni derivanti da lesioni personali e conseguenti a condotte derivanti da colpa lieve o da condotte dolose dell'assicurato. Nel merito, ha chiesto il rigetto del ricorso e, in subordine, la limitazione della condanna alla sola quota di competenza dell'assicurato ed entro i termini e le condizioni di polizza.

La causa è stata istruita con l'escussione dei testi [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

È stata quindi effettuata consulenza medico legale.

A scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza del 19.6.2025, è stata dichiarata l'estinzione del giudizio limitatamente alla posizione di [REDACTED] a seguito di rinuncia agli atti (ai sensi dell'art. 75 c.p.p.), avendo la ricorrente trasferito l'azione civile in sede penale.

La causa è stata infine discussa e decisa nelle modalità della trattazione scritta all'udienza del 6 novembre 2025 con motivazione contestuale.

2.- Il ricorso è fondato solo in parte, nei termini che seguono.

2.1.- La domanda volta alla dichiarazione di nullità dei provvedimenti adottati nei confronti della ricorrente a seguito delle sue segnalazioni quale c.d. *whistleblower* merita accoglimento nei termini che seguono.

È documentato (vedasi fascicolo [REDACTED]) che la ricorrente ha effettuato segnalazioni dapprima direttamente all'ente di appartenenza il 31.12.2018 (cfr doc. 4), poi all'ANAC (cfr. doc. 5 - 6) in riferimento a favoritismi nell'erogazione di buoni pasto, indennità di turno e permessi studio in favore di soggetti non aventi i requisiti di legge; la ricorrente ha poi effettuato il 10.7.2019 una denuncia alla Guardia di Finanza (cfr doc. 7, 7bis, 8) in relazione a irregolarità commesse nell'utilizzo di fondi regionali e cofinanziamenti e nell'erogazione di premi di produzione. Trattasi innegabilmente di segnalazioni annoverabili tra le ipotesi di "whistleblowing" tutelate, *ratione temporis*, dall'art. 54bis del d.lgs. 30 marzo 2011 n. 165: ciò non solo in quanto l'ANAC così espressamente definisce gli esposti pervenutigli dalla ricorrente (cfr doc. 5 e 6),



ma anche in quanto essi rientrano pienamente nel perimetro soggettivo e oggettivo di cui al citato art. 54bis (*“il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala (...) all’ANAC o denuncia all’autorità giudiziaria (...) condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro ...”*). La norma, infatti, si limitava a sancire che la segnalazione, avente ad oggetto *“condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”* deve pervenire *“dal pubblico dipendente”* e deve essere diretta a determinati soggetti (responsabile della trasparenza, Anac o autorità giudiziaria) e svolta nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione (e non quindi a tutela di posizioni di natura strettamente personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al singolo rapporto di lavoro), presupposti tutti integrati e rinvenibili nelle denunce effettuate dalla ricorrente.

A tutela del segnalante, la norma (art. 54bis comma 1 d.lgs. 165/2001) prevede che egli non possa subire alcuna misura discriminatoria o ritorsiva e, segnatamente, che non possa essere *“sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”*; in altri termini, la norma (pur non costituendo una esimente generalizzata per tutte le violazioni commesse dal dipendente) è volta alla salvaguardia del lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette, provocate dalla denuncia, nonché dall’applicazione di sanzioni disciplinari ad essa conseguenti (Cass. Civ. sez. lav. ord. n. 9148 del 31.3.2023); la tutela è esclusa solamente a fronte dell’accertamento, con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per calunnia o diffamazione (cfr. art. 54bis comma 9 d.lgs. 165/2001). Già nella disciplina *ratione temporis* applicabile, era inoltre prevista (art. 54bis comma 7) una inversione dell’onere della prova, sicché *“è a carico dell’amministrazione pubblica (...) dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa”*; la conseguenza, poi, è la nullità degli “atti” (e, quindi,



non solo dei “provvedimenti”) ritorsivi adottati dall’amministrazione (art. 54bis comma 7).

Nel caso di specie, a fronte degli esposti, la ricorrente ha lamentato di aver subito, da parte di [REDACTED], una serie di atti ritorsivi e segnatamente: l’avvio di due procedimenti disciplinari infondati, la revoca dell’arma di servizio, l’assegnazione all’ufficio notifiche, la valutazione professionale negativa per l’anno 2020.

Deve essere dichiarata la nullità dei predetti atti (con l’unica eccezione del provvedimento di ritiro dell’arma di servizio), non avendo l’amministrazione assolto all’onere della prova, sulla medesima gravante, circa la giustificatezza di tali condotte e l’estraneità delle stesse alle segnalazioni inviate dalla ricorrente. La convenuta infatti, a fronte della contiguità cronologica delle misure adottate in epoca immediatamente successiva agli esposti, non ha dimostrato in modo efficace che esse erano, di contro, esclusivamente motivate da ragioni del tutto estranee alle segnalazioni. Nello specifico, quanto ai procedimenti disciplinari, essi sono stati successivamente archiviati dalla stessa amministrazione (cfr. docc. 22 e 23), sicché deve concludersi che essi fossero sin dall’origine infondati o quantomeno non sufficientemente giustificati; quanto alla valutazione professionale del 2020, non è stata fornita alcuna prova convincente e idonea a giustificare il giudizio estremamente negativo (58 su 100) subito dalla ricorrente, che, di contro, nel 2019 e nel 2021 aveva ricevuto valutazioni positive, vicino al 100 (cfr. docc. 41, 42, 43). Quanto all’assegnazione all’ufficio notifiche, basti ora rilevare che effettivamente è emerso che la ricorrente è stata adibita a mansioni inferiori (archiviazione, cambio dei rotolini delle stampanti portatili) ed è stata anche ostacolata nell’espletamento di tali compiti, non essendole state fornite le password per l’accesso al sistema operativo. Di contro, il ritiro dell’arma è stato giustificato dalla richiesta, effettuata dalla stessa ricorrente in data 5.9.2020 (cfr. doc. 28), di temporaneo esonero dall’attività di addestramento al poligono (obbligatoria onde poter essere considerati idonei al porto dell’arma) a fronte del giudizio del medico competente che le prescriveva di non esporsi a “rumore



impulsivo tipo arma da fuoco” a causa della protesi all’orecchio recentemente posizionata; deve quindi ritenersi che quest’ultimo provvedimento non sia stato direttamente correlato o determinato dalle denunce effettuate dalla ricorrente.

In definitiva, deve essere dichiarata la nullità delle seguenti misure adottate da [REDACTED] nei confronti della ricorrente: i due procedimenti disciplinari (poi, comunque, archiviati), l’assegnazione all’ufficio notifiche e accertamenti anagrafici, la valutazione di professionalità insufficiente per l’anno 2020.

2.2.- Quanto alle condotte di *mobbing* lamentate dalla lavoratrice, il ricorso è parzialmente fondato in riferimento alla posizione della [REDACTED] e deve essere respinto quanto alla posizione di [REDACTED]; di contro, non vi è luogo a provvedere in relazione al convenuto [REDACTED] per il quale vi è stata estinzione del giudizio e la cui figura verrà esaminata limitatamente ai suoi riflessi sulle altre posizioni.

2.2.1.- Come noto, la giurisprudenza ha definito il *mobbing* quale insieme di comportamenti specifici e reiterati nel tempo nell’ambiente lavorativo, tenuti da una o più persone (datore di lavoro, superiore gerarchico, colleghi) che consistono in atteggiamenti ostili, conflittuali, prevaricatori o persecutori nei confronti del destinatario e che finiscono per portare quest’ultimo alla sua mortificazione morale ed emarginazione, ledendo il suo equilibrio psico-fisico. Gli elementi costitutivi del *mobbing* sono la pluralità, frequenza e la sistematicità dei comportamenti lesivi, unificati dall’intento specifico ed unitario di emarginare il soggetto mobbizzato, che comportano conseguenze patologiche sul piano fisico o psichico. La giurisprudenza ha poi precisato che, ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo, l’elemento qualificante va ricercato non già nell’illegittimità dei singoli atti bensì nell’intento persecutorio che li unifica (tra le molte: Cass. Civ. sez. Lav. Ord. n. 26684 del 10.11.2017); non è condizione sufficiente l’accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo invece necessario che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il



frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione (Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 10992 del 9.6.2020). Peraltro, ai fini della configurabilità del c.d. *mobbing* “orizzontale”, addebitabile in astratto al datore di lavoro quale condotta omissiva in violazione dell’art. 2087 c.c., è necessario che il datore medesimo abbia avuto conoscenza dell’attività persecutoria, quindi necessariamente dolosa, posta in essere dai propri dipendenti nel contesto dell’ordinaria attività di lavoro (Cass. Civ. sez. Lav. Ord. n. 1109 del 20.1.2020). La Suprema Corte ha poi precisato che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di *mobbing* (per l’insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli), è comunque ravvisabile la violazione dell’art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi (Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 2692 del 7.2.2023). In ogni caso, conformemente alla giurisprudenza formatasi in tema di responsabilità ex art. 2087 c.c., anche in queste ipotesi il lavoratore è gravato dall’onere di dimostrare la condotta vessatoria subita o comunque la nocività dell’ambiente di lavoro, oltre che di provare la sussistenza del danno e del nesso causale tra l’ambiente di lavoro e il danno; grava invece sul datore di lavoro l’onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenirlo (Cass. Civ. sez. Lav. Ord. n. 5061 del 26.2.2024).

Ebbene, nel caso di specie l’istruttoria di giudizio ha effettivamente dimostrato che la ricorrente è stata soggetta a condotte di progressiva mortificazione, demansionamento, isolamento ed emarginazione, ad opera dei colleghi di lavoro di parti grado e anche dal superiore gerarchico, il Comandante [REDACTED]; anche non volendo ravvisare un intento persecutorio unitario, tali condotte hanno



certamente determinato un ambiente di lavoro nocivo e stressogeno, che [REDACTED] [REDACTED], quale datrice di lavoro, non ha in alcun modo impedito, con ciò configurandosi la sua responsabilità ex art. 2087 c.c., quantomeno a titolo di colpa. I testimoni escussi, infatti, hanno in gran parte confermato le doglianze contenute in ricorso in ordine agli insulti, alle intimidazioni, al graduale isolamento e al generale clima ostile nei confronti della ricorrente, perpetrato principalmente dal superiore gerarchico [REDACTED] ma anche da altri colleghi di lavoro, istigati o comunque indotti dal Comandante.

Dall'istruttoria di giudizio è infatti emerso quanto di seguito:

- la teste [REDACTED] ha riferito che vi era *“un clima di tensione”* e il teste [REDACTED] che la [REDACTED] era *“nell’occhio del ciclone”*;
- il teste [REDACTED] ha riferito di avere sentito personalmente qualcuno dire (riferendosi alla [REDACTED]) *“a lei spaccherei la faccia”* e di avere sentito [REDACTED], durante una riunione sindacale alla presenza di tutti i dipendenti, pronunciare la frase: *“L’artefice sei tu, l’hai messa nel culo a tutti i dipendenti e te la sei presa nel culo tu, a chi volevi metterla nel culo non gli succederà niente, vedrai, vedrai”*, circostanza quest’ultima confermata anche dai testi [REDACTED] e [REDACTED];
- il teste [REDACTED] ha riferito che il collega [REDACTED] in armeria, disse (riferendosi a lui e alla [REDACTED]) che *“se fosse arrivata la Corte ci saremmo trovati le gomme tagliate e ci avrebbero spaccato la faccia, con fare minaccioso”*;
- il Comandante [REDACTED] è stato più volte sentito dire che la [REDACTED] *“era una testa di cazzo e aveva un carattere di merda”* e pronunciare le frasi indicate ai capitoli 40 e 41 del ricorso, ossia *“la [REDACTED] ha la malattia facile.....La [REDACTED] passa il tempo ad andare avanti e indietro dalla Procura.....per colpa delle segnalazioni presentate da qualche sono state bloccate anche le progressioni economiche orizzontali”*, *“per colpa delle dichiarazioni rese alla stampa dalla [REDACTED] sono finito su tutti i giornali”* (cfr testi [REDACTED] e [REDACTED]); i testi lo hanno inoltre sentito denigrare



la ricorrente dicendo al suo indirizzo, per scherno, che *“adesso dovevamo pure comprarle gli stivaletti perché aveva male ai piedi”* (testi [REDACTED] e [REDACTED];

- quanto al progressivo isolamento della ricorrente, il teste [REDACTED] ha confermato che [REDACTED] lo aveva convocato per chiedergli se volesse essere messo in pattuglia con la [REDACTED] e che, implicitamente, lo aveva dissuaso, dicendogli che, se avesse accettato, avrebbe dovuto riferirgli qualsiasi errore da lei commesso e, in caso contrario, sarebbe stato egli stesso ritenuto direttamente responsabile di eventuali mancanze; anche il teste [REDACTED] ha confermato di essere stato convocato dal [REDACTED] per la stessa ragione e che ebbe l'impressione che *“questo preambolo fosse per scoraggiarmi e così anche confrontandomi con gli altri colleghi. Sembrava che il fine fosse di dimostrare che nessuno voleva lavorare con lei”*. L'intento ebbe successo, perché il teste ha poi confermato che, infatti, *“nessuno ha accettato”* di stare in pattuglia con la ricorrente. Il teste [REDACTED] ha poi riferito che, durante una riunione con il personale, [REDACTED] incolpò la [REDACTED] per il mancato ottenimento di alcuni vantaggi; in particolare, egli *“aveva scritto sulla lavagna tutti questi benefit e poi li aveva cancellati con un tratto di pennarello, dicendoci non arriva niente in conseguenza delle continue segnalazioni della [REDACTED]”*;
- è infine emerso che, effettivamente, quando venne spostata all'ufficio notifiche, la ricorrente fu adibita a mansioni inferiori di natura meramente esecutiva, ossia di archiviazione, scannerizzazione, fotocopiatrice, sostituzione dei rotolini delle stampanti portatili (teste [REDACTED] e [REDACTED]). È poi emerso che il collega [REDACTED] che lei stava sostituendo per qualche tempo, non le aveva deliberatamente fornito le *password* per poter accedere all'archivio informativo; la ricorrente, pertanto, è stata intenzionalmente ostacolata nello svolgimento della propria attività lavorativa (testi [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]).



Ebbene, è indubbio che le condotte sopra descritte siano illegittime e che la [REDACTED], nelle sue qualità di datrice di lavoro, ha violato l'art. 2087 c.c. per avere consentito, pur colposamente, il mantenersi di un ambiente di lavoro nocivo e ostile, indubbiamente fonte di stress e di logorio fisico e mentale. Tale contegno è di per sé qualificabile come fatto ingiusto, di cui la datrice di lavoro è responsabile, avendo contribuito ad inasprirne gli effetti e in ogni caso non avendo fattivamente impedito il potenziale rischio per la personalità e la salute (latamente intesa) della dipendente. La convenuta, difatti, si è limitata ad affermare l'insussistenza di un ambiente nocivo (circostanza che, invece, ha trovato riscontro in giudizio) e non ha addotto alcuna prova volta a dimostrare che l'inadempimento è stato determinato da causa a lei non imputabile, né ha provato di avere promosso (o quantomeno tentato di promuovere) azioni idonee volte alla tutela della lavoratrice. Né può essere utilmente invocata quale esimente, da parte de [REDACTED] la (eventuale) mancata conoscenza delle condotte illecite perpetrate dal Comandante e dagli altri colleghi di lavoro (circostanza, per il vero, nemmeno allegata dalla convenuta): alla luce dell'istruttoria di giudizio è emerso, di contro, che si trattava di situazioni note a tutto l'ambiente di lavoro, molte delle quali verificatesi in occasione di riunioni aperte al personale cui partecipavano tutti i dipendenti; i vertici dell'[REDACTED] pertanto, non potevano essere all'oscuro del clima apertamente ostile cui era palesemente soggetta la ricorrente.

2.2.2.- Non vi sono, di contro, i presupposti per ricondurre alla responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. le lesioni subite dalla ricorrente a causa dell'aggressione del 25.5.2022 da parte del sig. [REDACTED].

Basti a tal fine rammentare che, ai fini della configurazione della responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., non basta che l'infortunio si sia verificato "*in occasione*" di lavoro, in quanto, pur essendo la responsabilità datoriale di natura contrattuale, il contenuto dell'obbligo di sicurezza non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro: è infatti necessario che la condotta datoriale, omissiva o commissiva, sia sorretta dall'elemento soggettivo,



perlomeno in termini di colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno in capo al lavoratore (tra le molte: Cass. Civ. Sez. Lav. sent. n. 29909 del 25.10.2021) e comunque quale violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge, o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento (tra le molte: Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 24742 del 8.10.2018).

Nel caso di specie, è vero che la ricorrente è stata incaricata di effettuare la verifica della residenza anagrafica da sola, ma l'aggressione è stata conseguenza di un episodio del tutto fortuito, cagionato da soggetti terzi esterni all'organizzazione, che non rientra nel rischio "normale" correlato all'esecuzione della mansione affidata alla lavoratrice. Il servizio di verifica della residenza anagrafica è svolto abitualmente da un solo agente di polizia locale e tale accertamento, potrebbe, in tesi, anche essere svolto da *"altro personale comunale che sia stato formalmente autorizzato"* (art. 19 comma 2 d.P.R. 30 maggio 1989 n. 223), ossia da personale non avente la qualifica di pubblica sicurezza; il rischio di aggressioni fisiche nello svolgimento di tale incombenza, nel DVR (pag. 74 doc. 64), è definito *"molto improbabile"*, trattandosi appunto di un servizio di natura *"ordinaria"*. Di contro, è solo nei servizi di pattugliamento *"non ordinari"* che gli operatori di Polizia Locale devono essere obbligatoriamente in due, in collegamento permanente alla centrale radio per eventuale supporto (cfr art. 10 Legge Regionale n. 6/2015).

Deve pertanto concludersi che l'aggressione, pur certamente verificatasi "in occasione" di lavoro, non possa essere ricondotta alla responsabilità datoriale.

2.2.3.- Non vi sono poi elementi sufficienti per ravvisare una responsabilità personale e diretta dell'allora Presidente de [REDACTED], ex art. 2043 c.c.

Gli unici elementi addotti dalla ricorrente a sostegno della propria domanda attengono da un lato all'avere, il [REDACTED] avallato l'iniziativa di [REDACTED] volta al ritiro dell'arma di ordinanza e, in seguito, inoltrato al Prefetto richiesta di revoca della qualifica di agente di Pubblica Sicurezza (poi annullata da TAR); dall'altro,



l'aver pronunciato, durante una riunione, una frase minacciosa del tipo *"perseguiamo i segnalanti in tutte le sedi"*. Ebbene, quanto al ritiro dell'arma, si è già detto che trattasi di provvedimento (peraltro a firma di [REDACTED] giustificato dalla richiesta, effettuata dalla stessa ricorrente, di temporaneo esonero dall'addestramento al poligono di tiro per motivi di salute, a fronte del giudizio del medico competente. La successiva richiesta di revoca della qualifica di agente di Pubblica Sicurezza, inoltrata dal [REDACTED] è stata poi avallata dal Prefetto; benché effettivamente la revoca sia stata poi annullata dal TAR, non vi sono elementi sufficienti per ritenere che l'illegittimità di tale provvedimento sia stato indice sintomatico di una specifica volontà del [REDACTED] di mortificare o dequalificare la ricorrente. Quanto invece alla frase minatoria asseritamente pronunciata nella riunione, sul punto l'istruttoria di giudizio non è stata concludente e ha invero rimandato esiti contraddittori: mentre i testi [REDACTED] e [REDACTED] hanno con sicurezza affermato che la frase è stata pronunciata, le testi [REDACTED] e [REDACTED] lo hanno escluso altrettanto categoricamente, mentre [REDACTED] non ricordava. In ogni caso, anche volendo ritenere vero l'episodio e pur considerandolo unitamente alla questione della revoca della qualifica di pubblica sicurezza, si tratta di elementi troppo labili e insufficienti per fondare, di per sé soli, una responsabilità extracontrattuale diretta di [REDACTED] per l'eventuale lesione alla reputazione, alla dignità o alla salute della ricorrente, lesione che peraltro deve essere conseguenza immediata e diretta di tali specifiche condotte, circostanza, quest'ultima, nemmeno dimostrata dalla lavoratrice.

La domanda deve pertanto essere respinta.

2.3.- Premesso quanto sopra, ribadita la responsabilità di [REDACTED] ex art. 2087 c.c. a fronte dell'ambiente di lavoro stressogeno nel quale la ricorrente ha dovuto operare quantomeno dal gennaio 2020 sino all'ottobre 2022 (data in cui venne reintegrata nelle originarie mansioni) o comunque sino al 31 marzo 2023 (data delle dimissioni) deve quindi procedersi alla identificazione e alla quantificazione del danno subito.



L'evoluzione giurisprudenziale in tema di danno non patrimoniale ha visto un approdo fondamentale nel 2008 allorché le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione hanno tentato di arginare una prassi che tendeva a moltiplicare le voci di danno non patrimoniale risarcibili e hanno affermato che: il danno non patrimoniale è risarcibile purché sia espressione di una lesione seria (e non quindi bagatellare) ad un diritto di rango costituzionale; che non sono risarcibili i meri fastidi o disagi; che è necessario evitare indebite duplicazioni risarcitorie dando nomi diversi allo stesso pregiudizio, essendo il danno non patrimoniale una categoria unitaria; che quindi le varie denominazioni (danno biologico, esistenziale, terminale...) possono rivestire valore definitorio ma non costituiscono pregiudizi diversi autonomamente risarcibili; che tuttavia, al contempo, è importante risarcire tutte le componenti del danno non patrimoniale, in ossequio al principio di integralità del risarcimento (Cass. Civ. SS.UU. n. 26972 del 11.11.2008). La giurisprudenza successiva ha ulteriormente precisato i principi sopra richiamati e segnatamente ha affermato che nel danno non patrimoniale, che resta unitario, è distinguibile la componente c.d. *“dinamico-relazionale”* (ovvero il pregiudizio subito dal danneggiato nel suo rapporto con gli altri, quale appartenente alle formazioni sociali, che nella normalità dei casi si esaurisce nel c.d. danno biologico) e la componente c.d. *“da sofferenza soggettiva interiore”* (ovvero il danno subito dal soggetto nel suo rapporto con se stesso, nella propria sfera interiore, prima definito “danno morale”). Nello specifico, il danno dinamico-relazionale è il pregiudizio alla vita di relazione subito dal danneggiato per l'impedimento a svolgere le normali attività della vita quotidiana e sociale, nelle quali si esplica la sua personalità; di norma coincide con il danno c.d. “biologico”, vale a dire alla salute e all'integrità psicofisica che, a differenza di quello morale, è misurabile e suscettibile di valutazione medico-legale, e rappresenta quindi il pregiudizio sofferto dal danneggiato per il complessivo peggioramento della propria esistenza, nelle sue conseguenze ordinarie, generalmente subite secondo una valutazione di regolarità causale. Il danno c.d. “morale”, invece, è l'intensa sofferenza patita dal soggetto in



conseguenza dell'illecito, che si esplica della sua dimensione interiore e nel rapporto che il danneggiato ha con se stesso, quale la vergogna, la disistima di sé, il dolore, il patimento d'animo, la paura, la disperazione sofferti al momento del fatto. Entrambe le componenti devono essere rigorosamente allegare e provate dal danneggiato, non potendosi definire "*in re ipsa*", onde per cui deve essere compiuta un'istruttoria finalizzata all'accertamento concreto e non astratto del danno, dando ingresso a tutti i necessari mezzi di prova, ivi compresi il fatto notorio, le massime di esperienza e le presunzioni (Cass. Civ. Sez. III, ord. n. 23469 del 28.9.2018).

2.3.1.- Nel caso di specie, la ricorrente non ha dato prova di aver subito, a causa delle condotte datoriali, un danno dinamico-relazionale, in termini di danno biologico permanente: difatti il consulente dell'ufficio, nella relazione medico legale depositata in atti, ha escluso che la ricorrente abbia subito un danno biologico alla salute per effetto delle condotte illecite commesse sul luogo di lavoro.

Il consulente ha evidenziato che "*la sig.ra [REDACTED], allo stato attuale non presenta alcuna patologia certificata causalmente connessa alla prestazione lavorativa svolta, per le seguenti motivazioni medico legali: Dall'esame delle certificazioni di malattia (dal 2020 al 2024) acquisite non risultano diagnosi di patologie psichiatriche o psicologiche o comunque di problematiche sanitarie correlate a un disagio lavorativo, ad eccezione dei certificati rilasciati nei giorni immediatamente successivi all'aggressione durante il servizio esterno del 25/5/22, di cui i primi 15 giorni riconosciuti dall'Inail e dal 13/6/22 al 28/8/22 dal medico curante con diagnosi "sindrome depressiva ansiogena da aggressione sul lavoro". L'Inail non ha riconosciuto alcun danno biologico permanente (...) La perizianda, dal 2019 al 2024, non risulta essere stata mai seguita da uno psichiatra ed ha unicamente effettuato dei colloqui con alcuni psicologi in occasione del suicidio di un collega nel 2020 e in occasione dell'aggressione subita nel 2022 (...) Negli ultimi 2 anni la ricorrente non risulta avere effettuato accessi specialistici psichiatrici e dal punto di vista clinico non*



ha seguito e non segue alcun percorso di cura per la sfera psichica". In altri termini, il consulente ha evidenziato che il disagio e la sofferenza manifestati dalla ricorrente non si sono in effetti concretizzati in una patologia documentata e certificata e ha quindi, in sostanza, escluso la sussistenza di un danno alla salute conseguente alle condotte datoriali. Le conclusioni cui giunge il consulente, alle quali si aderisce, sono da ritenersi pienamente condivisibili non essendovi motivo per doversene discostare: i risultati peritali, raggiunti previo scrupoloso esame del caso ed appropriata discussione, possono essere senza dubbio accolti benché contestati dalla ricorrente, che ha chiesto la rinnovazione della CTU. In primo luogo, correttamente il consulente non ha valutato gli esiti dell'aggressione del 25.5.2022 in quanto, come sopra meglio specificato, per tale episodio non è ravvisabile alcuna responsabilità datoriale. Il consulente dell'ufficio ha poi compiutamente replicato alle osservazioni inviategli; per il resto, si rammenta quanto espresso dalla giurisprudenza di legittimità, ossia che il giudice di merito, quando aderisce alle conclusioni del consulente tecnico che nella relazione abbia tenuto conto, replicandovi, dei rilievi dei consulenti di parte, esaurisce l'obbligo della motivazione con l'indicazione delle fonti del suo convincimento e non deve necessariamente soffermarsi anche sulle contrarie allegazioni dei consulenti tecnici di parte, che, sebbene non espressamente confutate, restano implicitamente disattese perché incompatibili, senza che possa configurarsi vizio di motivazione, in quanto le critiche di parte, che tendono al riesame degli elementi di giudizio già valutati dal consulente tecnico, si risolvono in mere argomentazioni difensive (Cass. Civ. Sez. I, Ord. n. 33742 del 16.11.2022).

Non può pertanto essere liquidato né il danno biologico richiesto (per € 179.301,00), né il danno "esistenziale" (per € 100.000,00), componente che non si distingue affatto dal danno biologico/dinamico relazionale come sopra meglio specificato; nemmeno è risarcibile la richiesta componente "dissuasiva" (€ 50.000,00) non essendo, nel nostro ordinamento, ammissibili le liquidazioni del danno c.d. punitivo in assenza di espressa norma di legge che lo consenta, in



ossequio al principio di legalità e tipicità ex art. 23 Cost. (Cass. Civ. SS.UU sent. n. 16601 del 5.7.2017).

2.3.2.- Di contro, merita di essere riconosciuto il danno morale, nei termini sopra meglio esplicitati (paura, disperazione, disistima di sé, vergogna), ossia quale intensa sofferenza soggettiva provata dalla ricorrente in conseguenza delle condotte, protrattesi per quasi tre anni, sofferenza che può essere dimostrata anche tramite il ricorso alla prova presuntiva secondo l'*id quod plerumque accidit*: nel corso del giudizio è innegabilmente emersa la penosità dell'ambiente di lavoro nel quale la ricorrente ha dovuto lavorare, il profondo senso di malessere, isolamento, emarginazione e umiliazione che ella deve aver provato nella consapevolezza di lavorare con colleghi che non perdevano occasione per manifestare, anche in modo brusco se non aggressivo, ostilità e rancore nei suoi confronti per avere dato avvio a una serie di iniziative a controllo delle erogazioni di cui, negli anni precedenti, erano stati beneficiari.

La quantificazione del danno può essere effettuata in via equitativa, ex art. 1226 c.c., in una somma, che pare equa, di complessivi € 25.000,00, cifra che tiene conto sia del demansionamento subito dal 14.9.2020 al 6.10.2022, quantificato in una somma pari a circa il 20% della retribuzione mensile percepita (cfr. cedolini in atti), sia delle ulteriori sofferenze morali conseguenti alle condotte vessatorie subite per circa 3 anni. In definitiva, [REDACTED] deve essere condannata al versamento, in favore della ricorrente, della somma di € 25.000,00 a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione monetaria dall'illecito (cessato il 31.3.2023) al saldo.

3.- La domanda di garanzia svolta da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] deve essere respinta.

In primo luogo, la memoria difensiva della convenuta, nel formulare istanza di chiamata in causa della Compagnia terza chiamata, è già carente in punto di allegazione in ordine al rischio assicurato che ha inteso fare valere, essendosi limitata a richiamare genericamente il contenuto della polizza assicurativa senza nemmeno indicare sulla base di quali clausole contrattuali ha inteso invocare il



rapporto di garanzia. Sul punto, si rammenta che, quanto alla delimitazione dell'oggetto del contratto che si intende far valere, in caso di contestazione esso deve essere provato unicamente dall'attore che intenda giovare degli effetti relativi e conseguenti, trattandosi di fatto costitutivo della domanda ai sensi del primo comma dell'art. 2697 c.c. (Cass. Civ. sent. n. 1473 del 12.2.1998); di conseguenza, in tema di assicurazione, qualora l'assicuratore, convenuto per l'adempimento del contratto, allegasse l'esclusione della garanzia, come delimitata alla luce dei criteri normativi di interpretazione del contratto, egli non assume riguardo all'oggetto della copertura assicurativa alcun onere probatorio, che resta, perciò, immutato a carico dell'attore, risolvendosi detta allegazione non nella proposizione di un'eccezione in senso proprio, ma nella mera contestazione della mancanza di prova del fatto costitutivo della domanda (Cass. Civ. sez. III, sent. n. 4234 del 16.3.2012).

Le precedenti considerazioni sarebbero già dirimenti ai fini del rigetto della domanda di garanzia, carente in punto di allegazione e di delimitazione del fatto costitutivo. Ciò premesso, la domanda è comunque infondata nel merito.

Difatti, non può operare la garanzia verso terzi (RCT) in quanto la stessa (art. 12 lett. A delle Condizioni Generali di Contratto) è soggettivamente limitata, appunto, ai danni cagionati “ai soggetti terzi” tra i quali (ex art. 15 lett. c) sono espressamente escluse “le persone in rapporto di dipendenza con l'Assicurato”, quale era la ricorrente all'epoca dei fatti. Nemmeno può operare la garanzia per la responsabilità civile verso i prestatori di lavoro (R.C.O) in quanto l'oggetto della stessa (art. 12 lett. B) è oggettivamente limitato: (punto 1) *per gli infortuni* sofferti da prestatori di lavoro; (punto 2) a titolo di risarcimento di danni (...) *per morte o lesioni personali* da cui sia derivata una invalidità permanente non inferiore al 6%. Sono poi espressamente escluse (ultimo comma) le malattie professionali. È evidente che si tratta di una garanzia a copertura dell'eventuale responsabilità datoriale per i soli infortuni sul lavoro (ossia, lesioni causate da una causa violenta) accaduti ai dipendenti dell'assicurato nello svolgimento delle mansioni lavorative; di contro, nel caso di specie, la ricorrente ha agito a ristoro



di un danno conseguente alle condotte di mobbing, straining, e ambiente di lavoro stressogeno, lesione che tutt'al più costituisce malattia professionale, espressamente esclusa dai limiti oggettivi di polizza.

La domanda di garanzia deve pertanto essere respinta.

4.- La domanda di manleva svolta da [REDACTED] nei confronti delle due Compagnie Assicuratrici da lui terze chiamate è assorbita dal rigetto della domanda svolta nei suoi confronti.

5.- Le spese di lite sopportate dalla ricorrente seguono la prevalente soccombenza e [REDACTED] vengono poste a suo carico; esse vengono liquidate secondo i parametri di cui al D.M. 55/2014, come modificati dal D.M. 147/2022, applicando i compensi medi (non essendovi motivo per discostarsene) per lo scaglione di valore di riferimento (fino € 26.000,00) alla luce del disposto di cui all'art. 5 del citato D.M. secondo il quale *“nei giudizi per pagamento di somme o liquidazione di danni, si ha riguardo di norma alla somma attribuita alla parte vincitrice piuttosto che a quella domandata”* e quindi: € 1.822,00 per la fase di studio, € 777,00 per la fase introduttiva, € 1.172,00 per la fase istruttoria, € 1.617,00 per la fase decisionale per complessivi € 5.388,00, oltre alle spese generali al 15%, IVA e CPA se dovuti come per legge, oltre al rimborso del contributo unificato versato pari ad € 259,00. Anche le spese della consulenza tecnica d'ufficio devono essere poste in via definitiva a carico della soccombente, salva la solidarietà di tutte le parti nei rapporti con il CTU, come da separato decreto di liquidazione.

Nei rapporti tra tutte le altre parti si ritiene invece di dover compensare le spese di lite alla luce della complessità dell'istruttoria e della particolarità della vicenda.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede: in parziale accoglimento del ricorso



- 1) dichiara nulle le misure adottate da [REDACTED] nei confronti della ricorrente, meglio indicate nella parte motiva del presente provvedimento;
- 2) condanna [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di [REDACTED] della somma di € 25.000,00 a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
- 3) respinge tutte le altre domande formulate dalle parti;
- 4) condanna [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite, che liquida in € 5.388,00 oltre 15% per spese generali, IVA e CPA se dovuti come per legge, oltre al rimborso del contributo unificato versato pari ad € 259,00;
- 5) pone definitivamente a carico di [REDACTED] le spese della consulenza tecnica d'ufficio, liquidate con separato decreto;
- 6) compensa le spese di lite tra tutte le altre parti.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Bergamo, li 6/11/2025

Il Giudice del lavoro
Francesca Possenti

