
SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 664/2025 promossa da:

BARBARA DEL CARLO, con il patrocinio dell'avv.
SEVERI FRANCESCO, elettivamente domiciliato in
presso il difensore avv. **SEVERI FRANCESCO**

RICORRENTE

contro

INPS - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE (C.F. 80078750587),
con il patrocinio dell'avv. **NASSO MARIATERESA**
INDIRIZZO TELEMATICO BOLOGNA, elettivamente domiciliato presso il difensore;

RESISTENTE

Avente ad oggetto: Risarcimento danni: altre ipotesi

CONCLUSIONI

I procuratori delle parti hanno concluso come da verbale di udienza che precede.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 11.3.2025, Del Carlo Barbara conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, l'I.N.P.S. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, esponendo di essere dirigente INPS di seconda fascia e di ricoprire attualmente l'incarico di "Dirigente – Area Ammortizzatori sociali, inclusione sociale, invalidità civile, credito e welfare, strutture sociali" presso la Direzione Regionale Emilia-Romagna, con sede a Bologna (BO).

Con riferimento all'incarico precedentemente ricoperto di "Dirigente – Area Presidio delle conformità e dei livelli di servizio", sempre presso la Direzione Regionale Emilia-Romagna, lamentava di aver ottenuto, nel 2021 e nel 2022, delle valutazioni di

performance negative, che le avevano impedito di conseguire l'erogazione di una quota della c.d. "retribuzione di risultato", trattamento accessorio che valeva almeno il 30% della retribuzione di risultato annua.

Affermava che tali valutazioni erano illegittime anzitutto in quanto il dott.

funzionario valutatore delle performances professionali della ricorrente relativamente agli anni 2021 e 2022 (sottoscrittore della Scheda di valutazione della qualità della prestazione – Anno 2021" e della Scheda di valutazione della qualità della prestazione – Anno 2022") era portatore di un interesse personale in grado, anche soltanto astrattamente, di compromettere l'imparzialità e l'integrità del suo giudizio, a causa dei difficili rapporti professionali con essa ricorrente, connotati da conflittualità, contenziosi e procedimenti disciplinari, nonché a causa delle segnalazioni effettuate da essa ricorrente agli uffici direttivi dell'ente previdenziale, alla Funzione Pubblica, alla Procura delle Repubblica, alla Corte dei Conti e alla Guardia di Finanza in merito alle (molteplici) anomalie gestionali imputabili al

Assunse inoltre l'esistenza di un rapporto causa-effetto tra le segnalazioni eseguite da essa ricorrente e le due valutazioni negative rese dal dott. _____, che lasciavano trasparire un intento ritorsivo e sostanzialmente discriminatorio.

Affermava, poi, che le varie segnalazioni alle autorità terze preposte al controllo erano state effettuate da essa ricorrente in veste di privato cittadino ed utilizzando i mezzi propri poiché a conoscenza dei fatti in ragione del proprio rapporto di lavoro (come previsto da art. 54 bis del dlgs 165/2001) e che pertanto non avrebbero dovuto essere poste a fondamento della valutazione della performance, anche sulla base della disciplina prevista a tutela dei dipendenti pubblici, generalmente intesi, in materia di anticorruzione segnalazioni/whistleblowing e, segnatamente, dell'art. 54 bis del Dlgs 165/2001.

Affermata pertanto l'illegittimità della procedura valutativa, la ricorrente assumeva che la stessa doveva considerarsi come non avvenuta e da annullare e di aver diritto al risarcimento

del danno patito per perdita di chances

Omissis

Venendo quindi agli ulteriori motivi di censura, la ricorrente ha lamentato che le due valutazioni di performance negative sarebbero state animate da intento ritorsivo, in reazione alle molteplici denunce/segnalazioni dalla stessa inoltrate agli uffici direttivi dell'ente previdenziale, alla Funzione Pubblica, alla Procura delle Repubblica, alla Corte dei Conti ed alla Guardia di Finanza in merito alle anomalie gestionali imputabili al dott. _____ e che in ogni caso quest'ultimo avrebbe violato la disciplina prevista a

tutela dei dipendenti pubblici in materia di anticorruzione segnalazioni/whistleblowing e, segnatamente, l'art. 54 bis del Dlgs 165/2001, applicabile *ratione temporis*.

Tali doglianze appaiono fondate.

Anzitutto si osserva che il nesso di causa- effetto tra le valutazioni di performance relative agli anni 2021 e 2022 e le denunce/segnalazioni effettuate dalla dott.ssa Del Carlo nel medesimo periodo risulta *per tabulas* dallo stesso tenore letterale della "Scheda di valutazione della qualità della prestazione – Anno 2021" (doc. n. 14 ric.), nella quale vengono espressamente richiamate *"le numerose denunce/segnalazioni prodotte ad organismi interni ed esterni da parte della valutata, emblematiche (...) di un'interpretazione dell'incarico totalmente dissonante rispetto alle dinamiche organizzative dell'Istituto e non rispettoso dei suoi dei suoi rappresentanti istituzionali"*. Sebbene in modo meno esplicito, il rapporto causale emerge anche dal contenuto della successiva scheda di valutazione intermedia del 2022 (doc. 4 res.) ove si legge: *"Rispetto all'area relazionale, i comportamenti sono caratterizzati da perenne conflittualità, utilizzo approssimativo, improprio e alluvionale degli strumenti di comunicazione scritta e da un'accentuata autoreferenzialità, fine a sé stessa.*

Per quanto concerne l'area gestionale, tutte le competenze osservate risultano inadeguate rispetto al livello atteso. Particolari carenze si segnalano sul fronte della gestione dei conflitti che, anziché mediati, vengono provocati in via permanente. Non riconosce e rispetta i ruoli all'interno dell'organizzazione."

La circostanza è stata poi espressamente riconosciuta anche dalle difese dell'Ente in giudizio, ove si consideri che nella memoria difensiva la ricorrente viene descritta come *"una persona che si ritiene superiore ai suoi superiori e che invia segnalazioni a destra e manca, in spregio alle più elementari regole di correttezza dell'attività amministrativa, lanciando accuse che non hanno in nessun caso trovato riscontro in provvedimenti sanzionatori emessi nei confronti del dott. ma fatte al solo scopo di poter poi invocare il conflitto di interessi"*.

Risulta quindi dimostrato e comunque sostanzialmente pacifico che le due valutazioni di performance negative oggetto di causa siano state fondate, in tutto o quantomeno in larga parte, sulle plurime segnalazioni e/o denunce effettuate dalla dott.ssa Del Carlo agli organi interni ed esterni sopra elencati.

Deve allora rammentarsi che, sul piano generale, il dipendente che effettui la segnalazione di un illecito interno alla P.A. non può essere sanzionato o subire trattamenti destinati a produrre nei suoi confronti effetti sfavorevoli (art. 54-bis, co. 1, D.Lgs. n. 165 del 2001, qui applicabile *ratione temporis*, ed ora, con ampliamento della

sfera di riferimento, D.Lgs. n. 24 del 2023, in particolare art. 17, con riferimento al divieto di ritorsione).

OMISSIS

Ciò posto, è parimenti indubbio che sia integrato l'ulteriore requisito del verificarsi dei presupposti propri della tutela, ovverosia la ricorrenza dell'ipotesi delle "misure ritorsive" adottate da parte del datore di lavoro e ai danni della ricorrente, posto che la normativa di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui (c.d. whistleblowing) salvaguarda il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia (sul punto, Cass. n. 9148/2023).

Ciò comporta la illegittimità delle valutazioni di performance oggetto di causa, in quanto effettuate in violazione del disposto dell'art. 54 bis cit., nella formulazione applicabile *ratione temporis*.

Omissis

L'INPS va pertanto condannato al pagamento in favore della ricorrente, a titolo di risarcimento del danno patrimoniale da perdita di chances, dell'importo come sopra liquidato, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria e interessi legali, dal dovuto al saldo.