

N. 01202/2026 REG.PROV.COLL.
N. 03853/2025 REG.RIC.



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia

(Sezione Terza)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 3853 del 2025, proposto da
-OMISSIS-, rappresentato e difeso dall'avvocato Ettore Ribolzi, con domicilio
digitale come da PEC da Registri di Giustizia;

contro

Comune di -OMISSIS-, in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentato e difeso dagli avvocati Claudio Linzola, Alberto Giuseppe
Bolognesi, Giuseppe Stracuzzi, con domicilio eletto presso lo studio Claudio
Linzola in Milano, via Hoepli 3;

per l'annullamento

del Documento Unico di Programmazione (DUC) 2026-2028, Sezione PIAO,
fabbisogno del personale e capacità assunzionale del Comune di -OMISSIS-
nella parte in cui, per la copertura di un posto di istruttore amministrativo nel
Servizio Affari Generali e di un posto di istruttore amministrativo nel Servizio
Tecnico per l'anno 2026 prevedono il "ricorso a mobilità obbligatoria o

volontaria o eventuale procedure concorsuale” e così escludono lo scorrimento della graduatoria approvata dal Comune stesso con determina n° 141 del 20.03.2023 e, negli stessi limiti, della delibera recante la sua approvazione e di ogni atto presupposto e connesso ai medesimi;

- nonché per l'accertamento del carattere discriminatorio verso la ricorrente della condotta posta in essere dal Comune di -OMISSIS-successivamente all'approvazione della graduatoria concorsuale di cui in premessa, ordinando all'Amministrazione intimata la cessazione della condotta discriminatoria e la rimozione delle sue conseguenze.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio di Comune di -OMISSIS-;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 5 febbraio 2026 il dott. Fabrizio Fornataro e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO e DIRITTO

1) -OMISSIS- adiva il Tribunale di -OMISSIS-, con ricorso ex art. 700 c.p.c. e contestuale domanda di merito del 28 febbraio 2025, chiedendo: a) di ordinare al Comune convenuto di provvedere allo scorrimento della graduatoria in corso di validità relativa al bando di concorso per soli esami per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di istruttore amministrativo – categoria C, posizione economica C1, datato 21 dicembre 2022 indetto dal Comune di -OMISSIS-e, conseguentemente, assumere la ricorrente nel profilo di istruttrice amministrativa – categoria C, posizione economica C1; b) di accertare e dichiarare la discriminatorietà e comunque l'illegittimità dell'operato del Comune convenuto e, per l'effetto, ordinare al Comune

convenuto di provvedere allo scorrimento della graduatoria e, conseguentemente, assumere la ricorrente nel profilo di istruttrice amministrativa – categoria C, posizione economica C1, nonché condannare il Comune convenuto al risarcimento dei danni patiti dalla ricorrente da liquidarsi in via equitativa secondo i parametri indicati.

Con sentenza datata 24.06.2025, il Tribunale di -OMISSIS- dichiarava il difetto di giurisdizione a favore del giudice amministrativo, sicché la ricorrente riassumeva il giudizio dinanzi al Tar Lombardia con il ricorso indicato in epigrafe.

La ricorrente insiste per l'accertamento della condotta discriminatoria e, nel contempo, propone una domanda di annullamento del Documento Unico di Programmazione (DUC) 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30 settembre 2025.

A fondamento delle pretese avanzate, la ricorrente deduce che nel dicembre 2022 partecipava al concorso per soli esami per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di istruttore amministrativo – categoria C, posizione economica C1, indetto dal Comune di -OMISSIS-.

Il bando, che prevedeva lo svolgimento di una prova preselettiva, seguita da una prova scritta e una prova orale, specificava che: “La graduatoria rimane efficace secondo quanto stabilito dalle disposizioni vigenti e può essere utilizzata, a discrezione dell’Ente, per la copertura del posto per il quale il concorso è stato bandito e per eventuali altri posti che successivamente ed entro detto limite temporale dovessero rendersi disponibili ... La graduatoria dei/delle candidati/e idonei/e, per il periodo di validità, sarà utilizzata anche per eventuali assunzioni di personale a tempo determinato di pari profilo, con rapporto di lavoro a tempo pieno oppure a tempo parziale. Ai sensi dell’art.3, comma 61 della Legge 24 dicembre 2003 n.350, sarà possibile ad altre

amministrazioni del medesimo comparto l'utilizzo della graduatoria della presente selezione, previo accordo tra gli enti interessati”.

Il 20 marzo 2023 è stata approvata la graduatoria finale di merito, che ha visto la ricorrente collocarsi al terzo posto.

2) Con la domanda di annullamento la ricorrente, che si duole del mancato scorrimento della graduatoria relativa al concorso cui ha partecipato e che conserva validità sino alla data del 20.03.2026 – sicché è destituita di fondamento l'eccezione comunale di carenza di interesse, poiché il provvedimento gravato riguarda anche il tempo di perdurante efficacia della graduatoria - censura il Documento Unico di Programmazione (DUC) 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30 settembre 2025, nella parte in cui, in relazione al fabbisogno di personale individuato, disciplina le modalità di copertura dei posti disponibili senza prevedere lo scorrimento della graduatoria.

In particolare e con riferimento agli aspetti in contestazione: a) quanto al “Servizio Affari Generali” il DUP prevede per l'anno 2026 la copertura del posto di una unità con qualifica di Istruttore amministrativo, in sostituzione di personale collocato a riposo dal 01/02/2025, “mediante esperimento della mobilità obbligatoria (art. 34-bis D.Lgs. 165/2001) o volontaria (art. 30 D.Lgs 165/2001) o eventuale procedura concorsuale”; b) con riferimento al “Servizio Tecnico” il DUP precisa che “a seguito di cessazione dal servizio di un Istruttore amministrativo (dimissioni presentate con decorrenza dal 01.10.2024) è prevista la copertura dell'unità di personale di che trattasi per il 2026, mediante esperimento della mobilità obbligatoria (art. 34-bis D.Lgs. 165/2001) o volontaria (art. 30 D.Lgs 165/2001) o eventuale procedura concorsuale”, aggiungendo che “nel corso dell'anno 2025, si è fatto ricorso ad un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (con una

unità di personale Area Istruttori e con mansione di impiegato ufficio tecnico) a decorrere dal 21/03/2025 per sostituzione di personale in congedo per maternità. Il contratto avrà la durata sino al 31/12/2025 (salvo rientro anticipato della lavoratrice sostituita)''.

La ricorrente sostiene, in primo luogo, che l'Amministrazione avrebbe illegittimamente stabilito di non procedere allo scorrimento della graduatoria relativa al concorso cui ha partecipato, trattandosi dell'istituto da privilegiare per la copertura dei posti vacanti.

Inoltre, si lamenta il difetto di motivazione, perché la decisione di non procedere in tale senso, ricorrendo alla mobilità o a procedure concorsuali, imponeva di precisare le ragioni giustificative della scelta.

Le censure non possono essere condivise e proprio l'infondatezza dell'impugnazione consente di prescindere dalla disamina delle ulteriori censure di rito sollevate dalla parte resistente.

L'art. 4, comma 3, del d.l. 2013 n. 101 stabilisce che "per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo ... l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza''.

L'art. 4, comma 1, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con

modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, ha precisato che “L’articolo 4, comma 3, lettera a), del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 ... si interpreta nel senso che il concorso è lo strumento ordinario e prioritario per il reclutamento di personale da parte delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La presente disposizione si applica anche ai concorsi in corso di svolgimento o per i quali non si siano concluse le procedure assunzionali alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

La norma, dichiaratamente interpretativa e pertanto operante con efficacia *ex tunc*, è chiara nel qualificare il concorso come strumento prioritario per l’assunzione di personale e ciò incide sia sulla scelta del Comune in ordine alla modalità di copertura dei posti vacanti, sia sulla sussistenza di uno specifico obbligo motivazionale a supporto della scelta.

In relazione al primo profilo, la decisione del Comune è coerente con la norma sopravvenuta poiché il quadro normativo non consente più di affermare l’esistenza di una preferenza per lo scorrimento, come invece ritenuto dalla giurisprudenza formatasi antecedentemente (cfr. *ex multis* T.A.R. Campania sez. V, 02/12/2024, n. 6728), atteso che il concorso viene indicato come strumento preferenziale di reclutamento.

Quanto al dovere motivazionale, la ricorrente richiama l’orientamento giurisprudenziale che, prima dell’entrata in vigore della norma di interpretazione autentica, imponeva che la scelta di procedere mediante concorso fosse supportata da una stringente motivazione (cfr. Cons St. Ad Pl n. 14/2011).

Ebbene la norma interpretativa sopravvenuta esclude l’attualità di tale obbligo motivazionale, in quanto il legislatore ha indicato come prioritaria la scelta concorsuale, sicché non postula alcuna puntuale motivazione la decisione di

non procedere allo scorrimento.

Ne deriva che il DUP non necessitava di una specifica motivazione a supporto della scelta di non procedere allo scorrimento.

Vale precisare sul punto, in considerazione del tenore delle allegazioni difensive, che, anche prima dell'entrata in vigore della norma interpretativa, la giurisprudenza escludeva che la disciplina positiva si spingesse fino ad assegnare agli idonei un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione mediante scorrimento della graduatoria (con correlativo obbligo cogente per l'ente), limitandosi ad evidenziare l'esistenza dell'obbligo motivazionale (cfr. Cons. Stato, Sez. III, 21 maggio 2024, n. 4524).

Ne deriva che sono destituite di fondamento anche le deduzioni in ordine all'incidenza della scelta amministrativa contestata su una posizione di diritto quesito, essendo escluso, anche prima dell'entrata in vigore della norma interpretativa, la configurabilità di un diritto soggettivo all'assunzione mediante scorrimento.

Neppure è condivisibile la tesi difensiva secondo la quale l'Amministrazione avrebbe dovuto procedere con lo scorrimento, o, comunque, motivare puntualmente la scelta opposta, in ragione dell'autovincolo conseguente a determinazioni assunte in precedenza.

Il riferimento va allo scorrimento della graduatoria compiuto in favore della seconda classificata e al contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 25 marzo 2024, ove in relazione al 2024 e al 2025 si prevedeva nel Settore Affari Generali l'assunzione di una unità di personale mediante “scorrimento graduatoria esistente/mobilità/procedura concorsuale”.

La circostanza che l'Amministrazione abbia effettuato lo scorrimento della

graduatoria, assumendo il secondo classificato, non implica che fosse tenuta allo scorrimento dell'intera graduatoria, dovendo ciò modularsi in relazione alle effettive esigenze dell'Ente.

Parimenti, la deliberazione della Giunta non escludeva che l'Amministrazione, in sede di successive e periodiche ricognizioni del fabbisogno di personale, potesse decidere di non procedere allo scorrimento avvalendosi di altre modalità per la copertura del posto.

Il tema dell'autovincolo, da un lato, non coglie la realtà della situazione, in quanto la periodicità delle verifiche cui l'Amministrazione è chiamata per appurare le esigenze di organico implica che le valutazioni e le scelte compiute siano modificabili, dall'altro, non incide, contrariamente a quanto sostiene la ricorrente, sulla portata della norma di interpretazione autentica, di cui l'Amministrazione deve tenere conto in sede di ricognizione periodica del fabbisogno di personale e di determinazione delle modalità di copertura dei posti vacanti, indipendentemente dalle valutazioni espresse in passato.

In ogni caso, vale considerare sin d'ora – anche in relazione alla contestata discriminatorietà della condotta dell'Amministrazione – che il Comune ha esplicitato le ragioni per le quali lo scorrimento della graduatoria non avrebbe consentito di fronteggiare le effettive esigenze di organico.

Con provvedimento n. -OMISSIS- del 12.11.2024, il Comune ha approvato un avviso di mobilità esterna, con selezione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., per la copertura di n.1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Il provvedimento tiene conto della vigenza di una graduatoria di Istruttore Amministrativo in corso di validità, approvata con determinazione del Servizio Personale n.141 del 20.03.2023, ma specifica “che le particolari circostanze di fatto, nella fattispecie le predette intervenute e non previste

cessazioni di personale, hanno portato nuove esigenze a livello organizzativo e di fabbisogno di personale, tra queste in primis l'esigenza di reclutare personale già formato e con competenze specifiche già acquisite da destinare anche ai settori suddetti in sostituzione del personale cessato", aggiungendo che "solo l'espletamento della mobilità volontaria consente all'Amministrazione di introdurre nell'organico personale in possesso della necessaria esperienza ed immediatamente operativo...". Non solo, con specifico riferimento alla procedura concorsuale espletata dal Comune, di cui alla graduatoria approvata con determina n. 141 del 20.03.2023, l'Amministrazione considera che essa faceva riferimento genericamente ad un posto di Istruttore Amministrativo cat. C, "mentre l'esigenza attuale dell'Ente è quella di personale che sia già in grado di istruire atti amministrativi, di svolgere attività di front-office, di eseguire e gestire in maniera autonoma le fasi di lavoro, di saper predisporre atti e provvedimenti nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate attraverso strumenti tecnologici".

Al di là del fatto che la procedura di mobilità sia andata deserta, il provvedimento ora esaminato esplicita chiaramente le ragioni che hanno condotto il Comune a non procedere allo scorrimento della graduatoria, evidenziando che le esigenze dell'Ente non potevano essere garantite mediante tale modalità di reclutamento, perché il bisogno occupazionale era riferito a diverse professionalità.

Si tratta di esigenze oggettive, non superate nella loro consistenza dalle deduzioni difensive, che valgono a spiegare le ragioni dell'Amministrazione ed escludono qualunque componente discriminatoria.

In tal senso vale anche evidenziare che la decisione dell'Amministrazione di non procedere allo scorrimento della graduatoria non è stata espressa solo con l'approvazione del DUP 2026/2028, ma risale ad epoca anteriore.

Difatti, la Giunta Comunale con deliberazione n. -OMISSIS- del 15.11.2024 ha approvato una nota di aggiornamento del DUP 2025/2027, prevedendo – proprio in relazione ai posti cui si riferiscono le contestazioni della ricorrente – che nel Servizio Affari Generali si prevedeva la copertura di una unità di Istruttore amministrativo, che si sarebbe resa vacante a seguito di collocamento a riposo dal 01.02.2025, mediante esperimento della mobilità obbligatoria o volontaria; per il Servizio Tecnico si stabiliva che, a seguito di cessazione dal servizio di una unità di personale con qualifica di Istruttore amministrativo, a far data dal 01.10.2024, si sarebbe proceduto alla copertura del posto mediante concorso.

Va, pertanto ribadita l'infondatezza delle censure proposte.

3) La ricorrente chiede l'accertamento del carattere discriminatorio della condotta serbata dal Comune, con le conseguenti istanze inibitorie e ripristinatorie, lamentando la violazione dell'art. 27 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), laddove stabilisce che “È espressamente vietata qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso. Questo divieto include il rifiuto di assunzione o l'interruzione di un rapporto di lavoro a causa della gravidanza, dello stato matrimoniale o di famiglia della lavoratrice”. Sul punto la ricorrente deduce che l'Amministrazione avrebbe evitato di procedere alla sua assunzione, mediante scorrimento della graduatoria, in ragione del suo stato di gravidanza.

Il profilo viene argomentato considerando che il Comune avrebbe preferito mantenere due sue articolazioni – l'Ufficio Affari Generali e l'Ufficio Tecnico - in carenza di personale piuttosto che assumere la ricorrente e ciò “in stridente contrasto con la sollecitudine con la quale sono stati sostituiti l'agente di Polizia Locale e l'assistente sociale dimissionari nel 2024, come riferisce il PIAO impugnato”.

La domanda è infondata.

Vale premettere che nei giudizi antidiscriminatori l'onere della prova è regolato dall'art. 40 del D.Lgs. 5 aprile 2006, n. 198, ove si prevede che “quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”.

Nella materia i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c. (finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva), bensì quelli speciali, che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della direttiva n. 2006/54/CE - che ha riprodotto il testo dell'art. 4 della direttiva 97/80/CE citata -, le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (cfr. in tal senso, Cass. 26 febbraio 2021, n. 5476; Cass. 2 gennaio 2020, n. 1; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25543).

Nel caso di specie proprio l'applicazione dei parametri ora visti evidenzia l'infondatezza della domanda proposta.

La ricorrente deduce che la sua mancata assunzione, mediante scorrimento della graduatoria, sia dipesa dal suo stato di gravidanza.

Anche a prescindere dalla circostanza che la ricorrente non documenta l'effettiva conoscenza da parte dell'Amministrazione della sua condizione, va osservato che difetta la dimostrazione di un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del "fattore di rischio".

La ricorrente si è collocata al terzo posto della graduatoria e l'Amministrazione ha assunto il secondo classificato procedendo allo scorrimento; nondimeno, le successive valutazioni compiute dall'Ente hanno evidenziato che i posti vacanti necessitavano di professionalità diverse da quella rivestita dalla ricorrente e ciò è stato esplicitato dall'Amministrazione con il provvedimento n. -OMISSIS- del 12.11.2024, il cui contenuto è già stato esaminato.

Vale, comunque, ribadire che l'Amministrazione in tale occasione si è determinata per un avviso di mobilità esterna, con selezione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., per la copertura di n. 1 posto di Istruttore, palesando le sopravvenute esigenze dell'Ente non colmabili con lo scorrimento e riferendo della necessità di reclutare personale già formato e con competenze specifiche già acquisite da destinare alla sostituzione del personale cessato. L'Amministrazione si è fatta carico di considerare la vigenza della graduatoria approvata con determina n. 141 del 20.03.2023, ma ha anche considerato che essa riguardava genericamente un posto di Istruttore Amministrativo cat. C, "mentre l'esigenza attuale dell'Ente è quella di personale che sia già in grado di istruire atti amministrativi, di svolgere attività

di front-office, di eseguire e gestire in maniera autonoma le fasi di lavoro, di saper predisporre atti e provvedimenti nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate attraverso strumenti tecnologici”.

La scelta di non procedere allo scorrimento è supportata da ragioni oggettive, che non sono superate dalle deduzioni della ricorrente e che manifestano come il bisogno occupazionale dell'Amministrazione fosse riferito ad una specifica professionalità non coerente con il posto cui si riferiva il concorso cui ha partecipato la ricorrente.

La valutazione operata dal Comune trova coerente riscontro nella successiva deliberazione della Giunta Comunale n. -OMISSIS- del 15.11.2024 – recante l'aggiornamento del DUP 2025/2027 – con la quale in relazione proprio al posto vacante nel Servizio Affari Generali e a quello vacante presso il Servizio Tecnico si stabiliva di procedere mediante mobilità o concorso, con esclusione dello scorrimento.

Del resto, la stessa scelta è stata ribadita con il DUP 2026-2028, la cui legittimità è già stata valutata dal Tribunale nell'esaminare la domanda di annullamento proposta.

Gli elementi offerti dalla ricorrente non integrano un quadro indiziario idoneo a palesare un trattamento discriminatorio in ragione del suo stato di gravidanza, ma si sostanziano in una serie di allegazioni non espressive di discriminazione, fermo restando che il Comune ha esplicitato sia in sede amministrativa, sia in sede giurisdizionale le ragioni che lo hanno condotto a non procedere nello scorrimento.

L'Amministrazione, nel contestare in fatto, prima ancora che in diritto, le deduzioni avversarie evidenzia e ribadisce in modo puntuale l'esigenza che l'Ufficio di Segreteria Generale e l'Ufficio Tecnico necessitavano di specifiche professionalità non rinvenibili attingendo alla graduatoria in corso di validità.

E tali considerazioni non sono superate dalle deduzioni difensive.

La tesi della ricorrente è centrata sul fatto del mancato scorrimento, ma non vi sono elementi per ritenere che ciò sia la conseguenza di un comportamento discriminatorio ed anzi l'Amministrazione ha palesato, sin dalla fase amministrativa, le ragioni della scelta compiuta, rispondenti ad uno specifico bisogno occupazionale non fronteggiabile mediante lo scorrimento.

Va, pertanto, ribadita l'infondatezza della domanda proposta.

4) In definitiva, il ricorso è infondato e deve essere respinto.

La considerazione della fattispecie complessiva sottesa all'impugnazione conduce a compensare tra le parti le spese della lite.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia (Sezione Terza) definitivamente pronunciando:

- 1) respinge il ricorso come in epigrafe proposto;
- 2) compensa tra le parti le spese della lite.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e dell'articolo 9, paragrafo 1, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, a tutela dei diritti o della dignità della parte interessata, manda alla Segreteria di procedere all'oscuramento delle generalità nonché di qualsiasi altro dato idoneo ad identificare la parte ricorrente.

Così deciso in Milano nella camera di consiglio del giorno 5 febbraio 2026 con l'intervento dei magistrati:

Richard Goso, Presidente

Fabrizio Fornataro, Consigliere, Estensore

Mauro Gatti, Consigliere

L'ESTENSORE
Fabrizio Fornataro

IL PRESIDENTE
Richard Goso

IL SEGRETARIO

In caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti interessati nei termini indicati.