NEWS

Whistleblowing nella PA: la Sentenza del Tribunale di Bergamo n. 951/2025 stabilisce un precedente fondamentale a tutela dei dipendenti pubblici che denunciano illeciti.

Data pubblicazione: 25/11/2025

Autore: Admin

Contenuto

Un'importante sentenza del Tribunale del Lavoro riaccende i riflettori sulla tutela dei **whistleblower** e sulla responsabilità delle Pubbliche Amministrazioni. Un'agente di Polizia Locale ha ottenuto il riconoscimento della **nullità degli atti ritorsivi** subiti per aver denunciato irregolarità interne e la condanna dell'Ente per aver tollerato un **ambiente di lavoro stressogeno**.

Nullità degli atti ritorsivi: la tutela del whistleblower

L'agente aveva segnalato all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e alla Guardia di Finanza diverse irregolarità. In risposta, l'Ente aveva adottato misure punitive come procedimenti disciplinari, demansionamento e valutazioni professionali negative.

Il Giudice ha riconosciuto la piena qualifica di **whistleblower** alla ricorrente e, in applicazione dell'**art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001**, ha dichiarato la **nullità** delle misure ritorsive.

Il Principio di diritto (parte I): l'inversione dell'onere della prova

La sentenza ribadisce un principio cardine della tutela del segnalante: la legge prevede l'**inversione dell'onere della prova**.

"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."

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Poiché l'Ente non è riuscito a dimostrare una motivazione *estranea* alle denunce, il Tribunale ha annullato i procedimenti disciplinari, il demansionamento e la valutazione insufficiente.

Responsabilità per "ambiente stressogeno" (art. 2087 c.c.)

Pur non ravvisando l'intento persecutorio unitario del **mobbing** classico, il Tribunale ha condannato l'Ente per la violazione dell'**art. 2087 c.c.** (obbligo di sicurezza del datore di lavoro). L'istruttoria ha accertato un **clima di tensione e ostilità**.

Il Principio di diritto (parte II): il danno da ambiente nocivo

La sentenza ha applicato un principio giurisprudenziale evoluto in tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute:

"Anche ove non sia configurabile una condotta di mobbing (per l'insussistenza di un intento persecutorio), 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."

L'Ente è stato ritenuto responsabile per aver **consentito** il mantenimento di questo ambiente nocivo, venendo meno al dovere di tutelare la salute psico-fisica della dipendente.

Le implicazioni: un monito per la PA

Questa decisione è un precedente fondamentale che stabilisce che **l'assenza di mobbing intenzionale non esclude la responsabilità** del datore di lavoro per aver tollerato un ambiente stressante. L'agente, che ha subito danni alla salute (biologico, morale ed esistenziale) a causa di questo clima, è stata risarcita per il periodo di logorio.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati