

N. 1984/2025 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BRESCIA

SEZIONE LAVORO, PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dr. Elena Stefana, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE ex art. 127-ter c.p.c.

nella controversia di primo grado promossa

da

Parte_1 in persona del legale rappresentante *pro tempore* rappresentata e difesa dall'avv. Francesca Bussotti e dall'avv. Carlo Fossati (entrambi del foro di Milano)

- *RICORRENTE*

contro

CP_1

- *RESISTENTE CONTUMACE*

Oggetto: sanzione disciplinare conservativa.

All'udienza di discussione, celebrata in trattazione scritta ex art. 127-ter c.p.c., i procuratori di parte ricorrente concludevano come da atto finale, tempestivamente depositato.



MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso *ex art. 414 c.p.c.* (depositato telematicamente in Cancelleria il 4 settembre 2025) *Parte_1* in persona del legale rappresentante *pro tempore*, conveniva in giudizio il proprio dipendente a tempo indeterminato *CP_1*, assunto in qualità di guardia particolare giurata; chiedeva che fosse accertata e dichiarata la legittimità della sanzione della sospensione dal servizio e della retribuzione per sei giorni, pari a euro 315,00, applicatagli dalla società il 22 agosto 2025 (e a lui notificata in pari data), con vittoria delle spese di lite.

Più precisamente, l'impresa a sostegno delle proprie ragioni deduceva che:

- *Parte_1* operava nel settore della sicurezza privata. In particolare, in forza di apposite licenze prefettizie e mediante personale dotato di porto d'armi e di specifiche autorizzazioni - le guardie particolari giurate - effettuava servizi di vigilanza e sorveglianza diurna e notturna armata, di trasporto valori, nonché di trattamento, contazione e custodia del denaro, in favore dei privati o dei soggetti giuridici che le conferivano, di volta in volta, specifici incarichi (cfr. doc. 1 fasc. ricorrente);
- essa applicava ai propri dipendenti il C.C.N.L. per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (cfr. doc. 2 fasc. ricorrente);
- la società aveva assunto *CP_1* con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'1 luglio 2022. Egli aveva la qualifica di guardia particolare giurata ed era inquadrato al IV livello del C.C.N.L. per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata (cfr. doc. 4 fasc. ricorrente);
- egli operava presso la sede di lavoro dell'aeroporto di Montechiari, dapprima quale addetto aeroportuale e poi, dal mese di maggio 2024, quale supervisore. Infine, dal mese di dicembre 2024 assumeva la mansione di capo turno;
- quale addetto aeroportuale il dipendente doveva stazionare presso i varchi di sicurezza e verificare che il transito nell'area sterile dei passeggeri con i relativi bagagli, delle persone diverse dai passeggeri e degli oggetti da loro trasportati, nonché delle merci, avvenisse nel pieno rispetto dalla normativa vigente



stabilita da CP_2 doveva altresì effettuare il servizio di pattugliamento aeroportuale, con l'obiettivo di evitare atti di interferenza illecita verso l'aviazione civile.

Nel ruolo di supervisore, sempre nel rispetto delle normative CP_2 CP_1 era chiamato a sorvegliare *in loco* l'attività e a controllare il rispetto delle procedure, intervenendo a supporto in caso di difficoltà.

Come capo turno, oltre a queste attività egli doveva gestire il personale addetto a ogni postazione, organizzare le pause e segnalare all'ufficio servizi, per le determinazioni del caso, richieste di permessi, ferie e cambi turno, indicando la compatibilità di tali richieste con le esigenze organizzative;

- la società nel mese di luglio 2025, nel corso di una rilevazione periodica volta ad assicurare l'integrità psico - fisica dei propri dipendenti (c.d. analisi di clima), audiva il personale in servizio presso l'aeroporto di Montichiari, tramite l'ufficio delle risorse umane, nelle persone della dr. Persona_1 e della dr. Persona_2
- nell'ambito di questi incontri Testimone_1 dipendente della società con il ruolo di addetta all'aeroporto di Montechiari e inquadramento nel livello IV del C.C.N.L. di settore, manifestava il proprio disagio nei rapporti con il capo turno CP_1, dopo che quest'ultimo le aveva detto che *non appena lei avesse conseguito la patente aeroportuale l'avrebbe portata a fare un giro di affiancamento in un luogo in cui, anche se avesse urlato, nessuno l'avrebbe potuta sentire*;

- a seguito di tale segnalazione la datrice di lavoro avviava degli accertamenti.

Nel dettaglio, il 30 luglio 2025 gli ispettori Sergio Latte e Parte_2 effettuavano dei colloqui con le risorse addette all'Aeroporto di Montechiari, durante i quali:

- Tes_1 riferiva che il resistente alla metà dell'anno 2024 aveva utilizzato frasi allusive di chiaro contenuto sessuale nei suoi confronti, quali <Lo conosci il gioco della maniglia? Prima mi faccio la mamma e poi la figlia> e, nella medesima occasione, egli le aveva detto che <non appena avesse conseguito la patente aeroportuale le avrebbe fatto affiancamento e l'avrebbe portata in un posto in cui anche se avesse urlato non l'avrebbe sentita nessuno>;



- **Persona_3** esprimeva il suo malessere, giacché raccontava che **CP_1** l'aveva insistentemente invitata a cena con esternazioni quali *<Ma non potrei piacerti nemmeno se avessi 10 anni in meno?>*, o tramite messaggistica *WhatsApp*; in quest'ultimo caso, in seguito al suo diniego, le aveva proposto un *<dopo cena>*. Aggiungeva che in data 22 marzo 2025 il convenuto, sempre tramite messaggistica *Messenger*, l'aveva nuovamente invitata e le aveva scritto: *<Mi adeguo a qualsiasi voglia>* (cfr. doc. 4 fasc. ricorrente). Ancora, **Per_3** asseriva che in data 20 marzo 2025, durante il servizio presso gli archetti del citato Aeroporto di Montichiari, **CP_1** le aveva guardato il sedere con fare lascivo, per poi metterle una mano sulla coscia;
 - emergeva inoltre che il lavoratore si rivolgeva abitualmente a colleghi e dipendenti della società con toni dispregiativi e offensivi. Infatti, risultava che **CP_1** avesse apostrofato il collega **Persona_4** con il termine *<coglione>* e che avesse definito la collega **Persona_5** *<deficiente>*;
 - infine, si appurava che egli abitualmente usava toni e parole minatori: ad esempio, si esprimeva con frasi quali *<tu devi fare quello che ti dico io perché sono il capo turno, diversamente cambi lavoro>*, oppure *<o fai come dico io o se non ti va bene ti licenzio>*;
 - i dipendenti della società confermavano le menzionate circostanze al direttore delle risorse umane, dr. **Persona_6** e al vicepresidente, dr. **Persona_7** nel corso di ulteriori colloqui avvenuti il 31 luglio 2025;
 - la datrice di lavoro contestava tutte queste condotte al resistente con lettera datata 8 agosto 2025, in cui lo invitava - ai sensi dell'art. 7 l. 300 del 20 maggio 1970, come richiamato dall'art. 101 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti da istituti di vigilanza privata - a proporre le sue eventuali giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della missiva.
- Al contempo, era disposta la sospensione cautelativa dal servizio, con esonero per **CP_1** dal rendere la prestazione di lavoro e dal recarsi presso i locali aziendali, fermo e impregiudicato ogni suo diritto, ivi compreso quello alla retribuzione, ricorrendone i presupposti contrattuali (cfr. doc. 6 fasc. ricorrente);



- il resistente rendeva le sue giustificazioni con lettera del 11 agosto 2025, nella quale confermava buona parte degli addebiti mossigli e tentava di ricondurre le sue condotte a un clima di asserita confidenza tra colleghi e alla normale tensione lavorativa (cfr. doc. 7 fasc. ricorrente);
- **Parte_1** riteneva che, in base alle indagini effettuate, gli addebiti risultassero provati e che la discolpa del lavoratore fosse inaccettabile, sicché gli infliggeva la sanzione disciplinare della sospensione di sei giorni dal lavoro e dalla retribuzione, pari a € 315,00 (cfr. doc. 8 fasc. ricorrente);
- egli impugnava il provvedimento e chiedeva la nomina del Collegio di Conciliazione e Arbitrato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Verona, prevista dall'art. 7 l. n. 300/70;
- con comunicazione 25 agosto 2025 (notificata il 27 agosto 2025) la [...] **Controparte_3** invitava l'impresa a nominare il proprio arbitro in seno al collegio arbitrale ex art. 7 l. n. 300/70 entro dieci giorni, pena la perdita di efficacia della sanzione inflitta (doc. 9);
- la società non intendeva aderire all'arbitrato, donde l'odierno procedimento avanti al Giudice del Lavoro, volto a ottenere l'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare *de qua*.

La ricorrente argomentava per un verso che erano acclarate, in punto di fatto, le vicende ascritte a **CP_1** ; si trattava di condotte gravi e riprovevoli.

Per altro verso, riteneva che la sanzione fosse proporzionata.

Dimetteva le seguenti conclusioni:

<Nel merito:

- *accertare e dichiarare, per i motivi di cui al presente atto, la legittimità della sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 6 giorni applicata al sig. CP_1 ;*
- *con vittoria di spese, diritti, ed onorari di causa>.*

2. Pur ritualmente evocato in giudizio, all'udienza del 27 novembre 2025

CP_1 ometteva di costituirsi, di talché era dichiarato contumace.

Era ammessa la prova testimoniale richiesta dalla ricorrente.



Svolta l'istruzione probatoria, era fissata udienza di discussione al 30 marzo 2026, che era svolta in forma cartolare ai sensi dell'art. 127-ter c.p.c.

Parte ricorrente compiegava tempestivamente nota finale in cui insisteva per l'accoglimento delle conclusioni avanzate nell'atto introduttivo.

Indi la causa era trattenuta in decisione.

3. Il ricorso è fondato e merita accoglimento, nei termini che seguono.

4. In punto di fatto, osserva la Giudice che il carteggio depositato dalla società e le concordi deposizioni testimoniali assunte nel corso del processo suffragano la ricostruzione dei fatti compiuta da *Parte_1* di talché risulta dimostrata oltre ogni ragionevole dubbio.

Un primo rilievo: i testi escussi erano in forze all'impresa di sicurezza all'epoca delle vicende per cui è causa e ne avevano conoscenza diretta, o in quanto colleghi del resistente, quali guardie particolari giurate e a lui sottoposti (*Testimone_1* e *Persona_3*), di talché condividevano il lavoro quotidiano quali membri della stessa squadra, oppure per aver partecipato all'indagine interna scaturita dall'*audit* aziendale nel luglio 2025 (*Per_6* *Persona_8*, direttore dell'ufficio risorse umane).

Vale rimarcare che nessuno dei tre lavoratori auditi versa in condizioni di incapacità a testimoniare. Infatti, essi non risultano titolari di un interesse personale, attuale e concreto che li coinvolga nel rapporto controverso, alla stregua dell'interesse ad agire e a contraddire di cui all'art. 100 c.p.c., con riferimento alla domanda in concreto formulata, ostativo alla loro imparzialità, nei termini delineati in modo costante dalla giurisprudenza di legittimità [cfr. sentenza Cass., Sez. 2, n. 167 del 5 gennaio 2018 (Rv. 646617 - 01), così massimata: *<L'incapacità a deporre prevista dall'art. 246 c.p.c. si verifica solo quando il teste è titolare di un interesse personale, attuale e concreto, che lo coinvolga nel rapporto controverso, alla stregua dell'interesse ad agire di cui all'art. 100 c.p.c., tale da legittimarlo a partecipare al giudizio in cui è richiesta la sua testimonianza, con riferimento alla materia in discussione, non avendo, invece, rilevanza*



l'interesse di fatto a un determinato esito del processo - salva la considerazione che di ciò il giudice è tenuto a fare nella valutazione dell'attendibilità del teste - né un interesse, riferito ad azioni ipotetiche, diverse da quelle oggetto della causa in atto, proponibili dal teste medesimo o contro di lui, a meno che il loro collegamento con la materia del contendere non determini già concretamente un titolo di legittimazione alla partecipazione al giudizio>].

In secondo luogo, rileva la Giudice che è indiscutibile la loro attendibilità, sia dal punto di vista estrinseco, sia sul piano intrinseco.

Invero, il loro narrato è chiaro e preciso, esposto in modo piano e lineare; non è inficiato da contraddizioni, lacune o salti logici; si snoda con affermazioni sintetiche, molto concrete e verosimili, non disgiunte da puntuali riferimenti a circostanze di dettaglio.

Nemmeno va sottovalutato il tono pacato e scevro da risentimenti, indice di bontà delle rivelazioni.

In terzo luogo, si sottolinea la tempestività delle rivelazioni delle dipendenti donne, in quanto manifestate alla prima occasione utile, ossia durante l'intervista periodica svolta dalla datrice di lavoro per saggiare il livello di benessere organizzativo e di soddisfazione delle maestranze. Questa stretta connessione temporale tra i contegni ascritti a CP_1 e la denuncia è sintomatica di un elevato grado di credibilità.

Da ultimo, vale anche rimarcare la perfetta collimanza delle propalazioni di tutti i testi, di talché sono particolarmente degne di fede.

Essi rievocavano in modo minuzioso e del tutto coincidente le profferte sessuali rivolte da CP_1 alle lavoratrici Testimone_1 e Persona_3 .

Invero, Testimone_1 assumeva: *“Confermo di aver manifestato alla datrice di lavoro il mio disagio, poiché un giorno CP_1 , a metà del 2024, quando era già divenuto supervisore, in presenza del capo turno Tes_2 [...] , mi disse la frase: <Non appena conseguirai la patente aeroportuale, ti farò io affiancamento, ti porterò al Pt_3 , puoi gridare*



finché vuoi perché nessuno ti sentirà mai>. Preciso che il Pt_3 è un luogo isolato all'interno dell'aeroporto, in quanto si tratta di un bunker (...) prima di quella frase CP_1 mi disse: <Lo conosci il giro della maniglia? Prima mi faccio la mamma e poi la figlia> (...) preciso che Persona_3 è una mia collega. Quando ho esposto le mie lamentele all'azienda, ho appreso che anche la collega Per_3 aveva ricevuto apprezzamenti da CP_1 e ci siamo confidate reciprocamente. In particolare, Per_3 mi raccontò che con lei CP_1 era stato molto più pesante rispetto a come si era comportato con me, con continui inviti a casa sua e con proposte per un <dopocena molto specifico>. Secondo Per_3 CP_1 le mandava messaggi su Facebook e allungava le mani (...) Dassè mi riferì che CP_1 le aveva toccato il sedere e la coscia”.

Dal canto suo, Persona_3 affermava: “non ero presente quando CP_1 rivolse le frasi allusive a sfondo sessuale a Testimone_1 però successivamente, quando essa ha presentato esposto alla società, mi confidò che il resistente le aveva detto delle frasi, ossia <lo conosci il giro della maniglia? Prima mi faccio la mamma e poi la figlia> e <non appena conseguirai la patente aeroportuale ti farò io affiancamento e ti porterò al Pt_3 dove anche se urlerai non ti sentirà nessuno>. (...) confermo di aver sporto reclamo ai miei superiori in aeroporto per il comportamento di CP_1, poiché da quando era diventato prima supervisore e poi capo turno, non ci considerava più come dei lavoratori; non gli andava bene niente di quello che facevamo.

Aggiunsi che mi aveva rivolto allusioni sessuali, poiché mi disse: <Quando sarai di pattuglia, ti farò io affiancamento; ti porterò al Pt_3 e lì non ti potrà sentire nessuno>.

Preciso che il Pt_3 è un hangar dell'aeroporto, la vecchia caserma militare ormai in disuso, che è un luogo isolato.

Confermo che mi chiese: <Ma non potrei piacerti nemmeno se avessi dieci anni di meno?>.



Mi invitava spesso a cena, anche via WhatsApp, ma io ho sempre rifiutato. Allora CP_1 mi propose un <dopocena>, che ho rifiutato. Il 22 marzo 2025 CP_1 mi inviò un messaggio tramite Messenger in cui mi invitò nuovamente e aggiunse la frase: <Mi adeguo a qualsiasi voglia>. (...) confermo che il 20 marzo 2025 CP_1 mi guardò il sedere con fare lascivo e poi mi mise una mano sulla coscia”.

In termini analoghi si esprimeva Parte_4 , direttore delle risorse umane, il quale aveva appreso delle molestie a seguito della relazione della responsabile del settore da lui guidato, delegata per la ciclica rilevazione di eventuali criticità, tale dr. Persona_1 “presso l’aeroporto di Montichiari ogni tre mesi facciamo dei colloqui con i dipendenti per sondare il clima aziendale.

Nel corso di uno di questi incontri la dr. Per_1 responsabile della selezione, formazione e sviluppo per la società nel settore risorse umane, incontrò Testimone_1 , la quale rappresentò delle problematiche relazionali con CP_1 . Riportò frasi da lui pronunciate nei suoi confronti a chiaro sfondo sessuale, come <appena prenderai la certificazione ti farò io l’affiancamento e ti porterò in un luogo isolato dove non ti potrà sentire nessuno anche se urlerai>. Preciso che nel rapporto che mi fece la dr. Per_1 c’erano anche altre frasi che al momento non ricordo.

Ricevuta questa segnalazione, la trasmisi al nostro ispettorato interno affinché facesse accertamenti presso l’aeroporto.

L’ispettorato confermò quanto relazionato dalla dr. Per_1 e anche di più, poiché appurammo che anche la dipendente Per_3 aveva ricevuto molestie sessuali.

Più precisamente, la guardia giurata Per_3 era stata palpeggiata su una coscia da CP_1 , il quale prima le aveva rivolto delle esternazioni sul suo fondoschiena. A Tes_3 aveva detto anche altre frasi della stessa natura come <Per sapere il tuo vero colore dei capelli devo guardare sotto?>. Inoltre, Per_3 lamentò che CP_1 le aveva inviato una serie di messaggi WhatsApp invitandola a uscire.



Questo contesto mi fu descritto prima dall'ispettorato e poi lo riscontrai direttamente di persona con dei colloqui mirati con le guardie giurate Tes_1 e Per_3 le quali mi confermarono l'occorso".

Si evidenzia che, a conferma della veridicità del resoconto di Per_3 sovviene il doc. 5 fasc. ricorrente, costituito da alcuni *screenshot* di una *chat Whatsapp* intervenuta tra la stessa e CP_1, in cui quest'ultimo invitava la donna a uscire mercoledì sera e, a fronte della sua domanda aperta <Per?>, rispondeva allusivo: <Uscire>, <Mi adeguo a qualsiasi voglia>.

Non è revocabile in dubbio la genuinità dello scritto, in quanto fornito all'impresa dallo stesso resistente contumace in seno al contraddittorio instaurato per chiarire la sua posizione (come si evince dalla lettera di giustificazioni del dipendente, di cui al doc. 7).

Inoltre, sia Tes_1 sia Per_3 e sia, infine, Per_6 assumevano che CP_1 era solito comportarsi in modo autoritario e arrogante con le guardie giurate assoggettate al suo potere direttivo; inoltre, era scortese e offensivo, quando non addirittura minaccioso, poiché impartiva ordini con durezza e al minimo cenno di dissenso faceva balenare la prospettiva del licenziamento, sebbene queste decisioni esorbitassero dal suo incarico, prettamente operativo.

Tutti i testi sottolineavano che CP_1 faceva spesso ricorso a insulti per rapportarsi con sottoposti o con altre figure gestionali (infatti, ricordavano che definiva Persona_4 con l'epiteto <coglione> e apostrofava Persona_5 come <deficiente>); assumeva spesso atteggiamenti aggressivi e prevaricatori, gridava per imporsi, anche in presenza di terzi, ostentava superiorità e disprezzo, con grave abuso del suo ruolo.

A questo compatto fronte narrativo, che si salda senza aporie con i documenti a fascicolo, nulla CP_1 opponeva in giudizio, in quanto rimaneva assente.

Invece, nella sua difesa scritta, trasmessa alla datrice di lavoro nell'immediatezza della contestazione disciplinare (lettera 22 agosto 2025, cfr.



doc. 7 fasc. ricorrente), egli ammetteva alcuni dei comportamenti a lui addebitati, anche se tendeva a minimizzarli.

Invero, da un lato riconosceva di aver invitato a uscire a *Per_3* e di essersi rivolto a lei con frasi infelici, ma le riconduceva a un contesto che definiva *goliardico* e a un rapporto divenuto con il passare del tempo *confidenziale*; dall'altro lato, non contestava gli episodi che avevano riguardato i colleghi *Per_5* e *Per_4* che però tendeva a scusare giacché - a suo dire - essi si erano macchiati di reiterate inosservanze procedurali, frutto di distrazione continua, per cui li aveva doverosamente ripresi, sia pure in modo inurbano e prepotente a causa della condizione di stress e di tensione cui era sottoposto per il lavoro.

In ogni caso, si scusava per le sue intemperanze e per l'atteggiamento non professionale assunto in qualche situazione.

Rileva quindi la Decidente che tutte le risultanze processuali, scritte e orali, si saldano in modo armonioso e convergono nell'avallare le accuse mosse da *Parte_1* a *CP_1* .

5. A fronte delle specifiche e puntigliose censure della datrice di lavoro, gli argomenti addotti dal lavoratore a proprio discarico - peraltro solo in sede stragiudiziale - appaiono fragili e pretestuosi, di talché non convincono, né riescono a scagionarlo.

Egli si limitava a negare solo gli atti più eclatanti di approfittamento della sua condizione di superiorità, con le volgari allusioni sessuali alle colleghe *Tes_1* e *Per_3* che peraltro sono affiorate in modo limpido nel corso dell'istruttoria dalla viva voce delle protagoniste, le quali ne erano state vittime, in tutta la loro consistenza.

Come si è detto sopra, la prospettazione datoriale è corroborata su più versanti, di talché la semplice smentita di *CP_1* non inficia l'assunto della loro commissione.

Né si evinceva dall'ascolto dei testimoni che egli dovesse subire forti pressioni per turni massacranti, obblighi gravosi o richieste eccessive e sproporzionate,



in quanto nessuno descriveva un ambiente coercitivo che potesse indurre a esternazioni improprie.

Nulla più di quanto già tratteggiato dal lavoratore era offerto nel corso del giudizio per una diversa considerazione degli elementi raccolti, che si fondono in un quadro persuasivo: si delinea la responsabilità di CP_1 per molteplici contegni devianti dalla correttezza professionale, per cui legittimamente poteva - e doveva - essere ripreso dalla datrice di lavoro, in quanto atti a turbare la serenità degli addetti, a ledere la loro dignità umana e a determinare un'atmosfera di tensione che incideva sull'ordinato svolgimento dei compiti del gruppo di lavoro a lui affidato e poteva ostacolare il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Vale rimarcare che gran parte dei comportamenti stigmatizzati erano posti in essere da CP_1 grazie alla carica assegnatagli di capo turno, ossia con odioso richiamo in più frangenti al suo potere organizzativo e direttivo, per dare forza alle sue parole, così da renderle più plausibili.

Palese, dunque, è l'inadeguatezza con cui si atteggiava sul piano verbale, donde legittima reazione della società.

6. É appena il caso di osservare che la procedura seguita dalla ricorrente per infliggere la sanzione disciplinare era ineccepibile, né sul punto vi erano rilievi di CP_1 .

7. Quanto all'entità della misura adottata, reputa la Giudice che sia adeguata e rispettosa del criterio di proporzionalità, tenuto conto che le esternazioni inopportune e scurrili, nonché le angherie di cui si macchiava sfruttando la sua posizione dominante erano reiterate e che attingevano la sfera dei diritti personalissimi dei lavoratori coinvolti.

8. In conclusione, la sanzione applicata va confermata.

9. Quanto alle spese processuali, si osserva che la decisione del datore di lavoro di adire l'A.G. si è posta in alternativa alla richiesta del lavoratore di attivare il Collegio di Conciliazione e Arbitrato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Verona, ai sensi dell'art. 7 l. n. 300/70.



Invero, sussisterebbero giustificati motivi (cfr. Corte cost., sent. n. 77/2018) per compensare integralmente le spese di lite; sennonché, nulla va disposto al riguardo, in quanto il resistente, rimanendo contumace, non ne ha sostenute.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

1) accerta e dichiara la legittimità della sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni sei, applicata a *CP_1* dal datore di lavoro *Parte_5* del 22 agosto 2025, notificata al resistente contumace in pari data;

2) nulla sulle spese.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Brescia, il 20 aprile 2026

La Giudice
dr. Elena Stefana