

Civile Ord. Sez. L Num. 6079 Anno 2021
Presidente: DI PAOLANTONIO ANNALISA
Relatore: TRICOMI IRENE
Data pubblicazione: 04/03/2021

ORDINANZA

sul ricorso 15661-2015 proposto da:

FORNARELLI FLORIANA, elettivamente domiciliata in
ROMA, VIA NICOTERA 31, presso lo studio
dell'avvocato FRANCESCO ASTONE, che la rappresenta
e difende unitamente all'avvocato DOMENICO MORANO;

- **ricorrente** -

contro

COMUNE DI CESATE, in persona del Sindaco pro
tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA
ARCHIMEDE N. 112, presso lo studio dell'avvocato
FABRIZIO PAVAROTTI, che lo rappresenta e difende

2020

2108

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

unitamente agli avvocati FRANCESCO TANCA, MATTIA
LETTIERI;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 922/2014 della CORTE
D'APPELLO di MILANO, depositata il 16/12/2014
R.G.N. 419/2012;

udita la relazione della causa svolta nella camera
di consiglio del 15/10/2020 dal Consigliere Dott.
IRENE TRICOMI.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

RITENUTO

1. **Che** il Tribunale di Milano veniva adito da Fornarelli Floriana, nei confronti del Comune di Cesate, per la declaratoria di illegittimità delle sanzioni disciplinari irrogate dal Comune alla lavoratrice nelle seguenti date: 18 dicembre 2008 (rimprovero scritto), 8 ottobre 2009 (multa di quattro ore), 19 ottobre 2009 (sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni), 18 novembre 2009 (multa di quattro ore), 24 settembre 2008 (un giorno di sospensione dal servizio e dalla retribuzione), 2 agosto 2010 (dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione), 23 novembre 2010 (tre mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione).

Il Tribunale dichiarava l'illegittimità delle sanzioni comminate il 18 dicembre 2008 (rimprovero scritto), l'8 ottobre 2009 (multa di quattro ore), il 19 ottobre 2009 (sospensione dal servizio e dalla retribuzione per due giorni), il 18 novembre 2009 (multa di quattro ore), in quanto o tardive o infondate nel merito.

Rispetto alle sanzioni del 24 settembre 2008 (un giorno di sospensione dal servizio e dalla retribuzione), del 2 agosto 2010 (dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione), e del 23 novembre 2010 (tre mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione), il Tribunale affermava che i fatti contestati dal Comune erano stati provati e che le sanzioni erano proporzionate.

Nessun demansionamento aveva avuto luogo per la perdita della posizione organizzativa di responsabile del servizio di polizia municipale, in quanto tale ruolo non era stato assegnato definitivamente trattandosi di incarico a termine.

Né la lavoratrice aveva subito mobbing e demansionamento.

2. La sentenza del Tribunale veniva appellata in via principale dalla lavoratrice, e in via incidentale dal Comune.

3. La Corte d'Appello di Milano ha rigettato l'appello principale, ed ha accolto parzialmente quello incidentale dichiarando la legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate alla lavoratrice il 18 dicembre 2008 e l'8 ottobre 2009, confermando nel resto la sentenza di primo grado.

4. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre la lavoratrice prospettando cinque motivi di ricorso.

5. Resiste con controricorso il Comune.

6. La lavoratrice ha depositato memoria in prossimità dell'adunanza camerale.

CONSIDERATO

1. **Che** con il primo motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2103, cod. civ., degli artt. 52 e ssg. del d.lgs. n. 165 del 2001, dell'art. 9 del CCNL 31 marzo 1999, degli artt. 7 e ssg. della legge 65 del 1986.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

1.1. Occorre premettere che la Corte d'Appello ha affermato che la lavoratrice veniva assunta a tempo indeterminato nel luglio 2000, ed annualmente dal 2001 riceveva l'incarico di posizione organizzativa di responsabile del servizio di polizia municipale, con termine alla cessazione del mandato del sindaco.

Con l'insediamento del nuovo sindaco, dall'11 giugno 2009, le nomine di responsabile di posizione organizzativa ed i relativi incarichi erano affidati *ad interim* al segretario generale, e successivamente la posizione organizzativa di responsabile del servizio di polizia municipale veniva affidata a termine ad altro lavoratore Micalizzi.

Il ruolo di responsabile della polizia municipale all'interno del Comune di Cesate era assoggettato alla disciplina delle posizioni organizzative con durata determinata, e non era intrinsecamente connesso alla qualifica di funzionario di categoria D.

Il conferimento della posizione organizzativa non comportava alcun mutamento del profilo professionale. Né l'attribuzione della posizione di responsabile del servizio di polizia municipale a tempo indeterminato, contenuta nel contratto individuale di lavoro del 2000 stipulato dalla Fornarelli, costituiva elemento determinante, poichè tale attribuzione, se interpretata in senso letterale, sarebbe stata in contrasto sia con le norme di legge, sia con quelle contrattuali, integrando l'incarico in questione posizione organizzativa che per sua natura è a termine.

Le mansioni della Fornarelli dopo l'11 giugno 2009 erano conformi al suo livello di inquadramento D, quale istruttore direttivo, circostanza che emergeva dal mansionario redatto dal Micalizzi a fronte del rifiuto della ricorrente di svolgere le attività proprie della posizione ricoperta.

1.2. Assume la ricorrente che la fattispecie in esame trova regolamentazione nella legge n. 65 del 1986, che reca l'ordinamento della polizia municipale.

In particolare, l'art. 7 della legge n. 65 del 1986 prevede che siano direttamente i Comuni a disciplinare l'ordinamento e l'organizzazione della polizia municipale, anche attraverso l'istituzione del responsabile del Corpo.

Le disposizioni di tale legge erano state fatte salve dall'art. 70, comma 2, del TUPI.

Pertanto, la posizione acquisita dal comandante della polizia municipale aveva una connotazione propria e specifica nel rapporto di impiego pubblico, rappresentando una pubblica funzione e non un pubblico servizio; essa ricorrente era ufficiale di polizia giudiziaria ed agente di pubblica sicurezza.

Il comandante della polizia municipale non poteva essere adibito ad altre mansioni se non nei casi previsti dalla legge n. 65 del 1986, a ciò conseguiva l'illegittimità del provvedimento di adibizione ad altre mansioni, ciò contrastando con l'art. 2103 cod. civ.

Nella specie la ricorrente, in ragione del contratto individuale di lavoro sottoscritto il 27 luglio 2000, aveva acquistato la qualifica a tempo indeterminato di responsabile del suddetto incarico.

Poiché veniva inquadrata al livello D1, non come dirigente ma come impiegata, non trovava applicazione l'art. 19 del TUPI, ma la citata disposizione codicistica in relazione all'art. 52 del TUPI. Le mansioni attribuitele successivamente avevano un contenuto diverso ed inferiore rispetto alle mansioni di capo della polizia municipale.

2. Il motivo è inammissibile, in quanto si incentra sulle pattuizioni contenute nel contratto individuale di lavoro stipulato tra le parti nel 2000, dalle quali la ricorrente fa discendere la non configurabilità dell'incarico di comandante della polizia municipale come posizione organizzativa, in deroga alle disposizioni del CCNL di Comparto e in relazione alla previsione dell'art. 7 della legge n. 65 del 1986, laddove quest'ultima prevede l'adozione di un regolamento comunale.

In relazione a tale documentazione la ricorrente non ha assolto gli oneri di specificazione e di allegazione di cui agli artt. 366, n. 6, e 369, n. 4, cod. proc. civ.

2.1. I requisiti imposti dall'art. 366, comma 1, n. 6, e dall'art. 369, comma 2, n. 4, cod. proc. civ., rispondono ad un'esigenza che non è di mero formalismo, perché solo l'esposizione chiara e completa dei fatti di causa e la descrizione del contenuto essenziale dei documenti probatori e degli atti processuali rilevanti consentono al giudice di legittimità di acquisire il quadro degli elementi fondamentali in cui si colloca la decisione impugnata, indispensabile per comprendere il significato e la portata delle censure.

Gli oneri sopra richiamati sono altresì funzionali a permettere il pronto reperimento degli atti e dei documenti il cui esame risulti indispensabile ai fini della decisione sicché, se da un lato può essere sufficiente per escludere la sanzione della improcedibilità il deposito del fascicolo del giudizio di merito, ove si tratti di documenti prodotti dal ricorrente, oppure il richiamo al contenuto delle produzioni avversarie, dall'altro non si può mai prescindere dalla specificazione della sede in cui il documento o l'atto sia rinvenibile e dalla sintetica trascrizione nel ricorso del contenuto essenziale del documento asseritamente trascurato od erroneamente interpretato dal giudice del merito (Cass., S.U. n. 5698 del 2012; Cass. S.U., n. 25038 del 2013, Cass., S.U., n. 34469 del 2019).

2.2. Nella specie la ricorrente non ha trascritto né il contenuto del contratto relativo al rapporto di lavoro che veniva costituito nel 2000, con specifico riguardo alle pattuizioni intercorse tra le parti in relazione all'incarico di comandante della polizia municipale, né le disposizioni del regolamento comunale relative al suddetto incarico.

Quanto al rilievo del regolamento comunale relativo all'istituzione del corpo di polizia municipale va, altresì, osservato che, poiché la questione non è stata esaminata dalla Corte d'Appello, e la ricorrente non ne allega la tempestiva e rituale proposizione in sede di merito, la stessa, che

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

implica accertamenti di fatto, si palesa nuova e pertanto inammissibile, alla luce dei principi già affermati da questa Corte.

Ed infatti (Cass., 16312 del 2019, si v. anche Cass., n. 16580 del 2010) l'art. 7 della legge n. 65 del 1986, che disciplina le condizioni per l'istituzione del corpo di polizia municipale, si applica esclusivamente alle realtà territoriali più estese, dovendosi escludere che la norma - ancorata al tassativo presupposto che il servizio sia svolto da almeno sette addetti - sia applicabile in via analogica ai comuni di piccole dimensioni, per i quali trova invece applicazione il d.lgs. n. 267 del 2000 che, nell'abrogare la legge n. 142 del 1990, ha attribuito alla potestà regolamentare degli enti territoriali l'ordinamento degli uffici e del personale, precisando peraltro, all'art. 89, comma 2, che detta potestà deve essere esercitata tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, senza dunque la possibilità, per il datore di lavoro pubblico, di modificare unilateralmente la posizione giuridica ed economica stabilita dalle norme pattizie.

Come già affermato da questa Corte nel giudizio di cassazione non è consentita la prospettazione di nuove questioni di diritto o contestazioni che modificano il "*thema decidendum*" ed implicano indagini ed accertamenti di fatto non effettuati dal giudice di merito, anche ove si tratti di questioni rilevabili d'ufficio (si v., Cass., n. 14477 del 2018).

3. Con il secondo motivo di ricorso è dedotta la violazione dell'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, novellato dall'art. 68 del d.lgs. n. 150 del 2009, e dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

La Corte d'Appello ha respinto la riproposta eccezione relativa alla mancata esposizione del codice disciplinare. Ed infatti, dalla documentazione prodotta dal Comune risultava che: in data 28 aprile 2008 era comunicato a tutti i dipendenti che presso l'orologio timbrature era affisso il nuovo codice disciplinare approvato con il CCNL 2008; in data 17 novembre 2009 tutto il personale era avvisato che sul sito web del Comune era pubblicata la delibera con l'approvazione del nuovo codice disciplinare; in pari data era trasmessa analoga informazione alla lavoratrice. L'esposizione del codice disciplinare era stata confermata dal teste Carrozza.

La ricorrente contesta tale statuizione deducendo che non era stata data esauriente prova sull'effettiva affissione del codice disciplinare, per cui le sanzioni *ante* 2009, data di introduzione della possibilità di pubblicazione online del codice disciplinare, dovevano ritenersi nulle e/o prive di efficacia giuridica. Anche della pubblicazione online del codice disciplinare non era stata fornita prova dal Comune; dunque le sanzioni 24 settembre 2008, 18 dicembre 2008, 8 ottobre 2009, 2 agosto 2010, e 23 novembre 2010 erano illegittime.

4. Il motivo è inammissibile perché censura in modo inadeguato, con una mera contrapposizione della propria tesi alla statuizione della Corte d'Appello, l'accertamento di fatto compiuto dal giudice di secondo grado in ragione del vaglio delle risultanze istruttorie, documentali

e per testi. Ed infatti, la deduzione avente ad oggetto la persuasività del ragionamento del giudice di merito nella valutazione delle risultanze istruttorie, come correttamente va qualificata la presente censura, attiene alla sufficienza della motivazione ed è, pertanto, inammissibile ove, come nella specie, trovi applicazione l'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., nella formulazione novellata dal d.l. n. 83 del 2012, conv., con modificazioni, nella l. n. 134 del 2012 (si v., Cass., S.U., n. 19881 del 2014, Cass., S.U., n. 8053 del 2014, Cass. n. 11863 del 2018).

5. Con il terzo motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2104, cod. civ. È censurata la statuizione che ha escluso la rilevanza della pubblicità del codice disciplinare laddove la sanzione è irrogata per condotte che contrastano con il minimo etico e con la violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

Nello svolgimento del motivo di ricorso, la ricorrente ricorda come le sanzioni comminate venivano ricondotte dall'Amministrazione a violazioni di norme del CCNL di riferimento, e che pertanto l'affissione del codice disciplinare era rilevante.

6. Il motivo è inammissibile.

La Corte d'Appello ha disatteso l'eccezione della mancata esposizione del codice disciplinare in ragione di due autonome *rationes decidendi*.

Da un lato, ha accertato che la pubblicità vi era stata; dall'altro, ha affermato che la pubblicità non occorreva qualora le condotte disciplinari contrastassero con il minimo etico e con la violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro.

Il presente motivo investe la seconda *ratio decidendi*. In ragione del rigetto del secondo motivo di ricorso che ha censurato la prima *ratio decidendi*, il presente motivo è inammissibile per sopravvenuta carenza di interesse.

Infatti, va osservato che, in tema di ricorso per cassazione, qualora la decisione impugnata si fondi su una pluralità di ragioni, tra loro distinte ed autonome, e singolarmente idonee a sorreggerla sul piano logico e giuridico, la ritenuta infondatezza o inammissibilità delle censure mosse ad una delle "*rationes decidendi*" rende inammissibili, per sopravvenuto difetto di interesse, le censure relative alle altre ragioni esplicitamente fatte oggetto di doglianza, in quanto queste ultime non potrebbero comunque condurre, stante l'intervenuta definitività delle altre, alla cassazione della decisione stessa (si v., Cass., n. 2108 del 2012, n. 11493 del 2018).

7. Con il quarto motivo di ricorso viene prospettata la violazione della legge della Regione Lombardia n. 4 del 2003, degli artt. 2 e 9 della legge 65 del 1986; la nullità della sentenza per violazione dell'art. 112, cod. proc. civ., e omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.

La ricorrente/censura la statuizione con cui la Corte d'Appello nell'accogliere l'appello incidentale, ha affermato la legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate il 18 dicembre 2008 e l'8 ottobre 2009, esponendo che i giudici di merito avevano omissis qualsiasi riferimento in merito alla legittimazione del soggetto che aveva provveduto formalmente ad effettuare la contestazione delle infrazioni. A proprio avviso, tale legittimazione non poteva ritenersi sussistente in capo al segretario generale, che a tanto aveva provveduto, in ragione della disciplina statale e regionale sopra richiamata di cui la ricorrente illustra il contenuto.

8. Il motivo è inammissibile.

Va rilevato che, qualora una questione giuridica - implicante come nella specie un accertamento di fatto - non risulti, come nella specie, trattata in alcun modo nella sentenza impugnata, il ricorrente che la proponga in sede di legittimità, onde non incorrere nell'inammissibilità per novità della censura, ha l'onere non solo di allegare l'avvenuta deduzione della questione dinanzi al giudice di merito, ma anche, per il principio di specificità e completezza del ricorso per cassazione, di indicare in quale atto del giudizio precedente lo abbia fatto, per consentire alla Corte di controllare "ex actis" la veridicità di tale asserzione, prima di esaminare nel merito la censura stessa (Cass., n. 32804 del 2019).

Tale onere non è stato adempiuto dalla ricorrente con conseguente inammissibilità del motivo.

→ 9) Con il quinto motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 cod. civ. (nella connotazione del mobbing), dell'art. 2967 cod. civ., dell'art. 1218 cod. civ., nonché nullità della sentenza per violazione dell'art. 112 cod. proc. civ.

Sono censurate la statuizione e le argomentazioni con cui la Corte d'Appello, dopo avere richiamato la giurisprudenza in materia di mobbing, ha affermato che non era emersa alcuna strategia di attacco mirato nei confronti della lavoratrice caratterizzata da intento persecutorio ed esplicitata attraverso condotte vessatorie sistematiche e reiterate. Era piuttosto emerso un clima avvelenato creatosi nell'ambiente di lavoro tra la Fornarelli e gli altri addetti, a causa della convinzione della donna di essere stata illegittimamente privata della posizione di responsabilità ricoperta per tanti anni.

La lavoratrice ha dedotto che sarebbe stata data la prova della condotta vessatoria, in quanto dimostrata dalla privazione degli incarichi e dalla persecuzione disciplinare, e che, pertanto, la Corte avrebbe dovuto condannare il Comune al risarcimento del danno.

10. Il motivo è inammissibile.

10.1. È noto che il mobbing rientra fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate e che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, esso designa un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte

dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (si v., Corte cost., sentenza n. 359 del 2003; Cass., sentenze n. 18927 del 2012, n. 17698 del 2014).

Come ricordato dalla Corte d'Appello, nel richiamare la giurisprudenza di legittimità, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697, cod. civ., e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass., n. 26684 del 2017).

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'elemento qualificante del mobbing, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; parimenti la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore (Cass., n. 26684 del 2017).

Dunque, come recentemente affermato da questa Corte, ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione (Cass., n. 10992 del 2020).

10.2. La Corte d'Appello ha rigettato la domanda della lavoratrice ponendo a fondamento della decisione la mancanza dell'intento persecutorio, che costituisce elemento necessario per la sussistenza del mobbing.

10.3. Tale statuizione, che costituisce la *ratio decidendi* della sentenza di appello, non è stata specificamente censurata dalla ricorrente, laddove la stessa ha prospettato la sussistenza di demansionamento - peraltro escluso dalla Corte d'Appello con statuizione rispetto alla quale il primo motivo di ricorso è stato dichiarato inammissibile - quale fattore di per sé integrante mobbing.

10.4. Il quinto motivo di ricorso, inoltre, non adempie ai prescritti oneri di specificità, atteso che nello stesso, in relazione ai vizi denunciati, non vi è alcuna specificazione, anche con riferimento alla allegazione e prova tempestiva nelle fasi di merito, di quanto dedotto, ai fini della sussistenza di attività persecutoria, circa: elementi probatori emersi nel giudizio e che non sarebbero stati confutati dalla Corte d'Appello, sette sanzioni disciplinari pregiudizievoli, il provvedimento di licenziamento per giusta causa che sarebbe stato inficiato dal Tribunale e dalla Corte d'Appello di Milano, nonché le relative pronunce, la mancanza dei requisiti nel soggetto che le era succeduto nell'incarico di comandante della polizia municipale.

Ciò, in contrasto con le regole di ammissibilità e di procedibilità stabilite dal codice di rito, che non sono derogate dall'eventuale estensione ai profili di fatto del potere cognitivo del giudice di legittimità (si veda sopra il punto 2.1. e la giurisprudenza richiamata).

La giurisprudenza di questa Corte è consolidata nell'affermare che, ove vengano in rilievo atti processuali ovvero documenti o prove orali la cui valutazione debba essere fatta ai fini dello scrutinio di un vizio di violazione di legge, ai sensi dell'art. 360, cod. proc. civ., n. 3, di carenze motivazionali, ai sensi dell'art. 360, cod. proc. civ., n. 5, o anche di un *error in procedendo*, è necessario non solo che il contenuto dell'atto o della prova orale o documentale sia riprodotto in ricorso, ma anche che ne venga indicata l'esatta allocazione nel fascicolo d'ufficio o in quello di parte, rispettivamente acquisito o prodotto in sede di giudizio di legittimità, senza che possa attribuirsi rilievo al fatto che nell'indice si indicano come allegati i fascicoli di parte di primo e secondo grado (Cass., S.U., n. 22726 del 2011, Cass., S.U., n. 8077 del 2012, Cass., n. 10992 del 2020).

10.5. All'inammissibilità dei suddetti profili di doglianza rivolti alla statuizione che ha escluso il mobbing, consegue l'inammissibilità dei profili di censura relativi al risarcimento del danno.

11. Il ricorso deve essere dichiarato inammissibile.

12. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo

13. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

PQM

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di

giudizio che liquida in euro 5.000,00, per compensi professionali, oltre euro 200,00, per esborsi, spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella adunanza camerale del 15 ottobre 2020.

