



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA**

OGGETTO: art. 28
L. n. 300/1970 –
condotta
antisindacale – fase di
opposizione

SEZIONE LAVORO

in persona della dott.ssa Alessandra De Curtis, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **02/09/2025**, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa n. **465/2025 R.G.** promossa

DA

• *Parte_1* (C.F. *P.IVA_1*) rappresentato e difeso dall'Avv. RENI GUIDO e dall'Avv. GALLIZIOLI GIULIA come da procura in atti; **RICORRENTE**

CONTRO

• *Controparte_1* (C.F. *P.IVA_2*) rappresentata e difesa dall'Avv. NATALE ALESSANDRA come da procura in atti ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in VIALE SILVANI N. 6 40122 BOLOGNA;

• *Controparte_2* (C.F. *P.IVA_3*) rappresenta e difesa dall'Avv. TOFACCHI FRANCO e dall'Avv. AZZONI MARCO come da procura in atti;

RESISTENTI

OGGETTO: art. 28 L. n. 300/1970 – condotta antisindacale – fase di opposizione

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 16/07/2025 *Parte_1* ha convenuto in giudizio le società in intestazione proponendo opposizione avverso il decreto motivato del Tribunale di Ferrara n. cron. 1127/2025 del 3.7.2025 con il quale è stata respinta la domanda di accertamento della denunciata condotta antisindacale tenuta dalle due aziende in occasione del recesso esercitato in data 27.3.2025 dal contratto di appalto di servizi di logistica da parte della committente *Controparte_2* (nel prosieguo ^{Cont}) nei confronti della appaltatrice *Controparte_1* (nel prosieguo LP), con cessazione dell'appalto fissato in data 30.4.2025.

La disdetta aveva infatti messo a rischio la posizione di diversi lavoratori alle dipendenze de *CP_1* addetti all'appalto, atteso che *Cont* aveva preannunciato l'assunzione diretta di solo una parte di tale personale, il che aveva indotto la *C* ad aprire la procedura di licenziamento collettivo con comunicazione del 24.4.2025.

Alla luce di quanto sopra, si apriva lo stato di agitazione e la *CP_5* di *PI_1* aveva proclamato uno sciopero dei lavoratori addetti all'appalto per le giornate del 28, 29 e 30 aprile 2025. Senonché la *Cont*, nel corso di dette giornate, aveva sostituito i lavoratori scioperanti di LP con propri dipendenti, mentre la appaltatrice non aveva impedito, o comunque aveva consentito alla *Cont* di porre in essere tale condotta, dannosa per l'efficacia dello sciopero e dell'azione sindacale.

Nel decreto oggetto di opposizione, per quanto riguarda VSG, questo giudice ha accolto l'eccezione dalla stessa sollevata di difetto di legittimazione passiva dall'azione di cui all'art. 28 L. n. 300/1970, esercitabile solo nei confronti del datore di lavoro. Si è sostenuto che tale norma non era suscettibile di interpretazione analogica, dovendo escludersi l'estensione a soggetti terzi o committenti in un appalto legittimo, a meno di casi di esternalizzazione non genuina o interposizione fittizia di manodopera, ipotesi non ricorrenti nella fattispecie, situazioni. La circostanza che *Cont* avesse proceduto all'assunzione di 14 dipendenti di *C* l'ultimo giorno dello sciopero ma con decorrenza dei contratti fissata al 1° maggio 2025 (giorno successivo), non è stata ritenuta sufficiente a far assumere a *Cont* la qualifica di sostanziale datore di lavoro ai fini della individuazione del soggetto passivo della procedura.

Con riferimento a *C*, è stato osservato nel decreto che il sindacato non era riuscito a dimostrare che i mezzi utilizzati per le attività nel piazzale fossero quelli di sua proprietà. Gli informatori avevano infatti confermato che i muletti delle due società erano indistinguibili e che il personale scioperante si trovava all'esterno e non poteva controllare quali mezzi venivano stati usati nel piazzale, mentre nulla era stato riferito per le attività appaltate che si svolgevano all'interno della *Cont*, posto che gli unici dipendenti de *CP_1* che avevano il badge per entrare stavano scioperando e nessun altro soggetto dell'appaltatrice era in condizioni di poter verificare.

E' stato inoltre ritenuto che non era pretendibile da parte di *C* di attivarsi con una lettera di diffida diretta alla società committente, in quanto la *PI_2*

aveva propri strumenti e personale interno per proseguire l'attività produttiva. A fronte della totale autonomia della ^{Cont} nel portare avanti l'attività appaltata, non era considerata esigibile alcuna condotta da parte di ^C, dato che ^{Cont} non era il datore di lavoro e, di conseguenza, non era parte delle relazioni industriali con la *Parte_I*

2. Nel ricorso che ha aperto la fase di opposizione il Sindacato ha ribadito le sue argomentazioni difensive.

Ha argomentato che la nozione di "datore di lavoro" nell'art. 28 dovrebbe essere interpretata in senso "logico" e "teleologico", considerate le profonde mutazioni dei rapporti di lavoro e la frammentazione delle attività d'impresa, che rendono la ^{Cont} un soggetto passivamente legittimato in quanto parte attiva nel conflitto e destinataria delle richieste sindacali. Ha richiamato un precedente specifico (Tribunale di Milano 16 febbraio 2002) già indicato nella prima fase e non valutato da questo Tribunale nella decisione, mentre la motivazione del decreto era sul punto supportata da giurisprudenza non conferente.

Ha sostenuto che la ^{Cont} aveva posto in essere un vero e proprio "crumiraggio esterno" per aver sostituito i lavoratori scioperanti con propri dipendenti in attività appaltate in via esclusiva a *CP_I*.

E' stato poi evidenziato che la ^{Cont} ha proceduto all'assunzione di 14 dipendenti di ^C l'ultimo giorno dello sciopero (30 aprile 2025), ciò che l'ha resa di fatto datrice di lavoro di alcuni scioperanti.

Il ricorrente ha altresì ribadito la condotta antisindacale omissiva di ^C, ritenendo irrilevante la circostanza dell'uso o meno di mezzi propri dell'appaltatrice, posto che la forza lavoro era stata sostituita in un'attività che era appaltata in via esclusiva a ^C e rispetto alla quale ^{Cont} non aveva alcun potere di intervento.

Secondo la parte, ^C aveva tratto vantaggio dalla sostituzione, evitando penali; la società avrebbe dovuto invece attivarsi per impedire la condotta di ^{Cont}, specialmente dopo che ^{CP} aveva inviato ad entrambe le società, in data 28.4.2025, una diffida a mezzo PEC con la quale aveva intimato la cessazione di ogni condotta antisindacale.

Ha concluso chiedendo la revoca del decreto motivato reso in data 3.7.2025 e, in sua riforma, accertare e dichiarare l'antisindacalità del comportamento delle società per come sopra descritto, ordinando alle medesime "di astenersi per il futuro dall'utilizzare, in caso di sciopero o altre forme

di agitazione sindacale, in sostituzione dei dipendenti aderenti allo sciopero, lavoratori estranei all'organico aziendale, nonché, ai fini della rimozione degli effetti della condotta denunciata, assumere ogni e miglior provvedimento necessario e ritenuto idoneo a tal fine"; oltre alla pubblicazione del dispositivo su alcuni quotidiani di rilievo nazionale.

3. Si è costituita in giudizio *Controparte_1* deducendo in primo luogo che nel contratto di appalto sottoscritto non era prevista alcuna penale in capo all'appaltatrice in caso di mancata o ritardata esecuzione dei servizi appaltati.

Ha negato inoltre che tra le due imprese vi fosse un accordo per contrastare lo sciopero, posto che in quel periodo esse si ponevano in contrapposizione nella procedura di cambio appalto ex art. 42 e 42 bis CCNL.

Ha ribadito di non essere stata nelle condizioni di intervenire durante lo sciopero per rendersi conto delle modalità con le quali la *Cont* stava comunque portando avanti l'attività produttiva anche per la parte oggetto di appalto, posto che ella non aveva accesso presso la sede della committente.

Ha evidenziato che i suoi dipendenti sono stati liberi di esercitare il diritto di sciopero e di non avere in alcun modo interferito con tale legittimo esercizio.

Ha infine eccepito la mancanza di attualità della denunciata condotta antigiusuristica. A suo dire la condotta stigmatizzata dal sindacato ha avuto invece natura "istantanea" ed ha esaurito completamente i suoi effetti nel momento stesso in cui è stata posta in essere (ossia, il 28, 29 e 30 aprile 2025), senza alcun pregiudizio residuo in epoca successiva.

Si è infine opposta alla pubblicazione del provvedimento del Tribunale.

Ha concluso per il rigetto del ricorso avversario.

4. Si è infine costituita la *Controparte_2* che ha resistito alla proposta azione.

Ha eccepito l'inammissibilità delle conclusioni del ricorrente della presente fase, per una non piena coincidenza con quelle rassegnate nella prima fase, andando a modificare parzialmente il fatto illecito dedotto.

Ha ribadito il proprio difetto di legittimazione passiva rispetto alla speciale azione di cui all'art. 28 Statuto Lavoratori, richiamando giurisprudenza a sostegno sul punto.

Ha confermato che, preso atto dello sciopero proclamato dai lavoratori di ^C nell'ambito della descritta vicenda e senza impedirlo, si organizzava per contenerne le conseguenze sulla propria organizzazione lavorativa, decidendo di

impiegare 15 propri dipendenti (specificamente elencati nella memoria di costituzione unitamente al loro inquadramento) con l'utilizzo esclusivo di mezzi propri (anch'essi specificamente elencati); ciò nonostante, lo sciopero aveva comunque comportato un calo produttivo e delle attività.

Ha evidenziato che i 14 lavoratori ex dipendenti da ^C e da lei poi assunti non sono stati utilizzati per minimizzare i pregiudizi dello sciopero *de quo*, avendo il rapporto decorrenza dal 1° maggio 2025.

Secondo la parte non esiste alcun dovere di cooperazione di una impresa terza affinché lo sciopero produca anche nei suoi confronti il maggior danno possibile, in ragione del principio di libertà dell'iniziativa economica privata garantito dall'art. 41 Cost.

La società ha quindi concluso nel merito chiedendo il rigetto del ricorso.

5. All'udienza odierna la causa è stata discussa e viene decisa sulla base delle seguenti considerazioni, senza necessità di ulteriore istruttoria.

6. Va in primo luogo dato atto che all'udienza di comparizione delle parti il ricorrente ha dichiarato che le conclusioni rassegnate vanno intese come uguali a quelle riportate nel ricorso della prima fase a cognizione sommaria, il che conferma che nella fattispecie si è trattato semplicemente di un refuso, come ipotizzato anche dalla difesa di ^{Cont}.

7. Va anzitutto analizzata la questione carenza di attualità delle condotte antisindacali e dei loro effetti sollevata da ^{CP_1}.

Secondo la giurisprudenza di legittimità *"In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 st.lav., il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che la lesione dell'immagine del sindacato - prodotta dal mancato avvio della procedura preventiva di consultazione prevista, in relazione al problema delle eccedenze di personale, da una disposizione collettiva - non fosse destinata ad esaurirsi in modo istantaneo o in correlazione con i licenziamenti, avendo idoneità a produrre effetti duraturi e a rendere quindi attuale la condotta antisindacale)"* (Cass. Sez. L., 22/05/2019, n. 13860; conforme Cass. Sez. L, Sentenza n. 3837 del 26/02/2016).

La vicenda della cessazione del contratto di appalto non si è ancora conclusa (si v. la documentazione prodotta da ^C), come confermato dalle parti

all'udienza odierna; inoltre le due aziende sono ancora in rapporti contrattuali, dato che *Cont* ha avviato con *CP_1* un nuovo contratto di appalto, ma limitato alla sola gestione della logistica del piazzale esterno, scadente il 31.12.2025 (doc. 4 fascicolo fase precedente *Cont*).

8. Quanto all'eccezione difetto di legittimazione passiva di *Cont* , come già evidenziato nel decreto opposto, non è possibile avallare l'approccio interpretativo sollecitato dalla parte ricorrente secondo cui *"... il datore di lavoro rilevante ai sensi dell'articolo 28 è quello che in quel momento lede gli interessi dell'O.S. ricorrente, e non necessariamente il datore di lavoro dei lavoratori scioperanti. La nozione di "datore di lavoro" contenuta nell'art. 28 merita infatti di essere letta alla luce della particolarità della vicenda ..."*, perché la norma non è suscettibile di interpretazione analogica, trattandosi di procedimento speciale.

Si fa espresso riferimento e si richiamano in questa sede il decreto motivato e la giurisprudenza ivi richiamata; sebbene le pronunce non riguardino fattispecie pienamente sovrapponibili alla presente, esprimono tutte un medesimo filo conduttore che è quello della stretta interpretazione della legittimazione passiva nell'azione per condotta antisindacale da attribuire al solo datore di lavoro.

E' inoltre già stato posto in evidenza come nel caso di specie certamente non si verte in una ipotesi di interposizione fittizia di manodopera o di esternalizzazione non genuina, né la *Cont* riveste il ruolo di effettivo datore di lavoro sostanziale, unico presupposto per la configurazione della legittimazione passiva. La norma non può essere estesa sulla base della semplice circostanza che la committente svolge un ruolo economico ed organizzativo che influisce sui lavoratori.

Non assume rilevanza a tal fine nemmeno l'assunzione di una parte del personale scioperante, dal momento che il rapporto di lavoro decorre dal 1° maggio, cioè dal giorno successivo all'ultimo giorno dello sciopero.

La pronuncia del Tribunale di Milano del 16 febbraio 2002 – invocata dalla parte ricorrente - ha riguardato una vicenda nella quale l'impresa committente (Trenitalia S.p.A.) è stata considerata nella sostanza alla stregua dell'effettiva datrice di lavoro, nella misura in cui *"al di là della titolare formale dei rapporti di lavoro"* essa aveva assunto nella vicenda *"una posizione consapevolmente dominante tale da riferire alla società la responsabilità della condotta e del sistema di tutela previsto dall'art. 28 SL"*, avendo assunto temporaneamente la diretta gestione del servizio, tramite atti di disposizione considerati inconciliabili

con l'esercizio del diritto di sciopero, attraverso un "anomalo impiego di propri dipendenti per mansioni relative a un'attività affidata in gestione a terzi".

Si ritiene tale approccio non condivisibile, in quanto non equiparabile (come si dirà nel prosieguo) al caso dell'assunzione di personale esterno da parte del datore di lavoro che subisce lo sciopero dei propri dipendenti (c.d. crumiraggio esterno), avuto riguardo alle circostanze della vicenda oggetto del presente giudizio.

Tantomeno è emersa una posizione dominante da parte della committente *Cont* che induca a ritenere che essa possa avere avuto una illegittima e diretta influenza nelle dinamiche delle relazioni tra la *CP* e la datrice di lavoro *C*.

Sotto il profilo documentale, l'art. 5.3 del contratto di appalto esclude "ogni potere direttivo, organizzativo e/o disciplinare da parte del Committente... nei confronti del Personale dell'Appaltatore". Inoltre, nel contratto non si rinvennero penali per l'inadempimento, sicché *Cont* non disponeva di altri efficaci strumenti di pressione contrattuale per sanzionare *C* a causa delle interruzioni dovute allo sciopero.

9. Ad ogni buon conto, quand'anche si dovesse pervenire ad opposte conclusioni, il ricorso della *CP* sarebbe comunque infondato nel merito.

E' dato sostanzialmente pacifico tra le parti e comunque dimostrato attraverso l'istruttoria già espletata nella precedente fase che la *Cont* (si v. in particolare la deposizione di *Testimone_1*, responsabile del cantiere di *C*) ha utilizzato proprio personale già in forze alle proprie dipendenze per fronteggiare l'impatto dello sciopero. NON HA assunto personale esterno, nemmeno tra gli ex dipendenti di *C*.

Non risulta nemmeno che abbia usato strumenti di lavoro della *C* presso il cantiere, dal momento che la committente aveva nella medesima sede dei propri muletti del tutto simili a quelli dell'appaltatrice. Né ha ostacolato in altro modo lo svolgimento dello sciopero del personale di *C*. E' inoltre dimostrato, sempre tramite l'audizione degli informatori, che lo sciopero ha comunque ottenuto lo scopo di impattare negativamente sull'attività produttiva di *Cont*. 8v. dep. *Tes_1*).

Si è già detto che non si verte in ipotesi di interposizione illecita di manodopera e che *Cont* non aveva assunto una posizione dominante nei confronti di *C*.

In tale contesto fattuale, si ritiene che non possa ravvisarsi la fattispecie del crumiraggio esterno. In primo luogo, la sostituzione degli scioperanti non è avvenuta ad opera della datrice di lavoro LP; in secondo luogo, la ^{Cont} ha utilizzato personale interno già in forze e propri strumenti di lavoro, senza effettuare nuove assunzioni ed utilizzare mezzi della appaltatrice.

Non vi è stata alcuna interferenza con l'organizzazione del lavoro di ^C, dato che lo sciopero è stato pressoché totale, essendo presente al lavoro un unico dipendente di ^C che era però addetto a tutt'altre mansioni non coinvolte (dato non in contestazione).

Nella particolare fattispecie è necessario operare il non facile bilanciamento tra il diritto di sciopero (art. 40 Cost.) e la libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.).

Se la giurisprudenza consente al datore di lavoro, diretto destinatario dell'azione di lotta sindacale, di fronteggiare l'interruzione o il calo della produzione utilizzando altri lavoratori presenti nell'organico aziendale, seppur nei limiti normativamente previsti (Cass. Sez. L, Sentenza n. 8401 del 16/11/1987; Cass. Sez. L., 14/03/2024, n. 6787; Sez. L, Sentenza n. 26368 del 16/12/2009; Sez. L, Sentenza n. 20164 del 26/09/2007; Sez. L, Sentenza n. 10624 del 09/05/2006; Sez. L, Sentenza n. 9709 del 04/07/2002), ci si chiede per quale ragione l'azienda committente di un appalto genuino dovrebbe subire le conseguenze dell'astensione dal lavoro dell'impresa appaltatrice senza far nulla per attenuarne le conseguenze, entro i medesimi limiti normativi. Non è stato utilizzato personale assunto *ad hoc*, né autonomo, né a termine, né somministrato (vietato ex art. 14 e 20 D. Lgs. n. 81/2015).

La sostituzione è stata parziale (si v. le dichiarazioni di *Testimone_1* che ha riferito di avere visto che, quantomeno nella zona dove operavano normalmente 4 o 5 carrellisti di ^C, ve ne erano solo 1 o 2 di VSG), temporanea e non ha certamente neutralizzato l'azione sindacale, dato che l'azienda ha comunque subito contraccolpi nella sua attività produttiva (come emerso sempre dalle dichiarazioni di *Tes_1* non contestate dalla controparte).

Si richiama nuovamente, quale precedente conforme, Tribunale Roma, sez. lav. 3 marzo 2008, secondo cui il procedimento di repressione della condotta antisindacale non può essere esteso nei confronti di soggetti terzi estranei al rapporto di lavoro, nella specie l'utilizzatore della prestazione lavorativa all'interno di un rapporto di appalto. Si richiamano le considerazioni in parte motiva della

pronuncia del Tribunale romano, in quanto condivise e costituenti precedente conforme ex art. 118 disp. att. c.p.c.: "... L'articolo 28 può essere utilizzato per reprimere le condotte ritenute antisindacali, poste in essere esclusivamente da parte del datore di lavoro e non anche da parte di soggetti estranei al rapporto di lavoro. Sotto questo profilo vi è l'inequivocabile dato letterale della norma, la quale era espressamente fa riferimento, quale soggetto passivo del procedimento, al datore di lavoro ("Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti...").

Tale argomentazione deve essere tenuta ferma anche in presenza di fenomeni di sdoppiamento tra la figura del datore di lavoro e quella dell'utilizzatore della prestazione medesima, per le seguenti argomentazioni: a) la norma introducendo un procedimento speciale, non può essere interpretata analogicamente, estendendo il concetto di datore di lavoro, tutti i soggetti che, pur non essendo tali, utilizzano le prestazioni lavorative come nell'ipotesi di appalto di somministrazione. b) è il datore di lavoro il soggetto sul quale gravano gli obblighi in materia di diritti sindacali, pertanto, direttamente è solo costui che può ledere le prerogative sindacali in materia di tutela dei lavoratori (sul punto si deve evidenziare che materia di somministrazione, ma non anche di appalto, il d. lgs. n. 276/2003 prevede espressamente che i diritti sindacali facciano capo all'impresa fornitrice e che l'utilizzatore debba garantire l'esercizio degli stessi); c) dovendo il giudice emettere un provvedimento di condanna alla cessazione della condotta e di rimozione degli effetti, il destinatario non potrebbe che essere il datore di lavoro il quale, come specificato, è il soggetto che deve garantire all'interno dell'azienda il corretto esercizio dei diritti sindacali.: l'ordine del giudice, rafforzato da sanzioni penali in caso di non ottemperanza, non potrebbe essere indirizzato nei confronti di un soggetto terzo, il quale non ha potere diretti in materia di rapporti sindacali.

Si deve precisare che la limitazione dell'utilizzabilità del procedimento di repressione della condotta antisindacale [in relazione n.d.r.] a condotte poste in essere esclusivamente dai datori di lavoro, l'esclusione dello strumento in relazione a condotte poste in essere da terzi, siano pure utilizzatori della prestazione lavorativa all'interno di un rapporto di appalto, non preclude le organizzazioni sindacali, (nonché agli stessi lavoratori) di agire nei confronti di questi ultimi con gli strumenti ordinari in presenza di condotte lesive di diritti.

Ovviamente in presenza di condotta materialmente posta in essere da terzi ma in ogni caso riconducibile al datore di lavoro, l'azione di cui all'articolo 28 St. Lav. sarà certamente proponibile nei confronti di quest'ultimo".

Deve dunque escludersi l'antisindacalità della condotta di ^{Cont} denunciata dalla ^{CP} .

10. Ne consegue che va esclusa anche l'antisindacalità della condotta omissiva di ^{CP_I} , per non avere impedito alla ^{Cont} di utilizzare propri lavoratori.

Anche a voler prescindere dalle circostanze relative alla materiale impossibilità per l'azienda di intervenire all'interno di ^{Cont} nel corso dello sciopero, per le quali si rimanda al decreto motivato, occorre ribadire che la natura dei rapporti tra le due società – stante la mancanza di elementi di segno contrario – non era tale da indurre a ritenere l'esistenza di accordi tra le aziende per ostacolare lo sciopero (si v. in tal senso il verbale di esame congiunto del 28.4.2025 tra ^{Cont}, ^C e ^{CP} avente ad oggetto la internalizzazione delle attività decisa da ^{Cont} ed alla base del suo recesso – doc. 3 ^C – da dove emerge la fisiologica contrapposizione tra le due società).

In mancanza di clausole specifiche nel contratto di appalto che regolassero l'ipotesi dello sciopero e/o la gestione del cantiere in modalità "chiusa", la neutralità di ^C non può essere censurata, atteso che attivarsi per ostacolare la temporanea riorganizzazione di ^{Cont} avrebbe potuto comportare l'aggravarsi del suo inadempimento contrattuale nell'ambito dell'appalto, seppure prossimo alla cessazione.

Dall'altra parte, nell'ottica della VSG, ove la committente avesse omesso, pur disponendo della capacità operativa necessaria, di adottare misure sostitutive proporzionate e temporanee per limitare i danni, senza il ricorso a tipologie di lavoro esterno e flessibile, avrebbe potuto in ipotesi configurarsi la violazione dell'art. 1227 c.c. il cui comma 2 stabilisce che "il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza".

11. Per le ragioni sopra esposte e, per quanto quant'altro ritenuto nel decreto motivato opposto del 3.7.2025 che qui si richiama *per relationem* e che si conferma, il ricorso di *Parte_3* deve essere respinto.

12. Tuttavia, stante la peculiarità e complessità del caso in cognizione, si ritiene di dovere disporre la parziale compensazione delle spese di lite in ragione del 50%, ponendo la restante metà a carico della parte ricorrente soccombente.

Per queste stesse ragioni va modificato *in parte qua* il decreto motivato oggetto di opposizione.

Le spese sono quantificate in dispositivo con applicazione dei valori minimi di cui al DM 55/2014, omesso il compenso per previsto per l'istruttoria per la fase a cognizione piena, tenuto conto del valore indeterminato della controversia.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, dichiara il difetto di legittimazione passiva di *Controparte_2* e rigetta nel merito il ricorso; a parziale modifica del decreto motivato del 3.7.2025 condanna *Parte_4* alla rifusione del 50% delle spese di lite della fase a cognizione sommaria delle controparti che liquida, per l'intero, in complessivi € 2.608,00 ciascuna; compensa tra le parti la restante metà; condanna *Parte_4* alla rifusione in favore delle convenute del 50% delle spese di lite della presente fase a cognizione piena che liquida, per l'intero, in complessivi € 3.689,00 ciascuna; compensa la restante metà; il tutto oltre al 15% sul compenso per spese forfettarie ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge. Spese da distrarsi in favore dell'Avv. Alessandra Natale dichiaratasi antistataria. Così deciso in Ferrara il 02/09/2025

IL GIUDICE
Alessandra De Curtis

