



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO DI CATANZARO
Prima Sezione Civile
Lavoro e Previdenza Sociale

Il Giudice del Lavoro, *dott. Domenico Commodaro*, ha pronunciato

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 1544/A/2003 del R.G.A.C.

TRA

, rappresentata e difesa dagli Avv.ti D. C. e
, giusta procura a margine della comparsa di costituzione;

RICORRENTE

E

REGIONE CALABRIA, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rap-
presentata e difesa dall'Avv. dell'Avvocatura Regionale;

RESISTENTE

Oggetto: risarcimento danni

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 24 giugno 2003 e ritualmente notificato, Francesca
esponeva:

- di essere "*dipendente della Regione Calabria dal 1° 07.1973 e...inquadrata
con decorrenza dal 1991 nella qualifica di funzionario livello VIII corrispondente
all'attuale fascia D3...*";

- che "*con decreto dirigenziale n. 72 del 1° 02.2000*" era stata "*assegnata, con
compiti di funzionario responsabile, all'ufficio n. 149...facente parte del servizio
n. 47-Dipartimento n. 4 dell'Assessorato al Personale*";

- che dal "*mese di febbraio 2002 al servizio n. 47 è stata assegnata la dott ssa
Rita Mattia con compiti di dirigente*";

- che, *“dopo il conferimento alla dott.ssa dell'incarico di dirigente del servizio 47, è iniziato per la ricorrente, nel luogo di lavoro, un lungo calvario fatto di persecuzioni, vessazioni ed umiliazioni che hanno mortificato la sua professionalità e dignità e pregiudicato anche la salute”*;

e, tanto premesso, argomentava dettagliatamente in punto di fatto e di diritto, indicando prova testimoniale e chiedendo di *“accertare e dichiarare che la ricorrente, in conseguenza dei fatti sopra esposti e qualificabili anche in termini di mobbing, ha subito gravi danni alla salute, professionali, morali, esistenziali e biologici”*, e di *“condannare la convenuta Regione Calabria al risarcimento dei danni sia di natura contrattuale che extracontrattuale per le causali sopra dette nella misura che verrà ritenuta di giustizia...”* (v. conclusioni alle pagg. 20 e 21 del ricorso introduttivo).

Si costituiva la Regione Calabria, contestando le avverse deduzioni e richieste e chiedendo di *“ritenere e dichiarare ogni domanda ed istanza proposta dalla ricorrente nei confronti della Regione Calabria improcedibile, inammissibile e/o improponibile, e comunque rigettarla in quanto infondata in fatto e diritto”* (v. conclusioni a pag. 18 della memoria difensiva di costituzione).

La causa - istruita mediante acquisizione documentale, prova per testi ed espletamento di consulenza tecnica d'ufficio medico-legale - veniva discussa all'udienza del 25 giugno 2009 e decisa come da separato dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Per definire i termini della controversia, occorre rilevare che l'odierna ricorrente non si limita a denunciare la illegittimità dei provvedimenti adottati nei suoi confronti dal datore di lavoro, ma lamenta che l'adozione di quei provvedimenti e la complessiva condotta tenuta dal datore rientrino in un piano volto a mortificarla e ad estrometterla dal contesto lavorativo.

In altri termini, la ricorrente denuncia il carattere persecutorio delle decisioni e dei comportamenti assunti negli ultimi anni dal datore di lavoro e prospetta, di conseguenza, l'esistenza di quel fenomeno noto alle scienze sociali, prima ancora che a quelle mediche, col nome di *“mobbing”*.

Alla mancanza nell'ordinamento positivo di una fattispecie legale di *“mobbing”* si tende a sopperire, in giurisprudenza e in dottrina, richiamando la disposizione dell'art. 2087 c.c., che attribuisce al lavoratore il diritto soggettivo a vivere

in un ambiente di lavoro non pregiudizievole per la sua salute e per la sua personalità morale.

E la violazione di tale diritto, sotto il profilo della lesione della personalità morale, è sanzionabile esclusivamente in via risarcitoria, a meno che la medesima violazione venga perpetrata attraverso condotte che integrino la lesione di ulteriori diritti del lavoratore specificamente tutelati dall'ordinamento, come, ad esempio, quello a svolgere le mansioni proprie della sua qualifica o a non essere trasferito immotivatamente o a non essere punito fuori dei casi e dei termini di legge.

In particolare, è stato recentemente affermato che *“Per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio”* (v. Cass. Civ. Sez. Lav., 17.02.2009, n. 3785; conforme T.A.R. Abruzzo Pescara, 23.03.2007, n. 339).

Inoltre, la giurisprudenza di merito ha precisato che *“Una condotta astrattamente riconducibile alla fattispecie del mobbing deve essere in concreto esaminata alla luce di una serie di parametri quali la frequenza e la durata delle azioni ostili sul luogo di lavoro, la tipologia degli attacchi (limitazione della possibilità di comunicare, isolamento, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze, minacce) nonché l'intento persecutorio”* (v. Tribunale Savona, Sez. Lav., 4.10.2006; conforme Tribunale Bari, 12 marzo 2004).

2. Orbene, nella concreta fattispecie, è emerso che, a partire dal febbraio 2002 e fino a maggio 2003 (quando la ricorrente, su propria richiesta, veniva trasferita ad altro ufficio), il Dirigente del Servizio n. 47 del Dipartimento n. 4 della Regio-

ne Calabria, dott.ssa [redacted] - Dirigente in posizione di supremazia gerarchica rispetto all'odierna ricorrente, che fin dal febbraio 2000 era preposta, quale funzionario responsabile, ad un ufficio (n. 149) ricompreso nel citato Servizio - ha assunto iniziative e posto in essere comportamenti che, anche singolarmente considerati, appaiono oggettivamente molesti e vessatori, e che, per frequenza, durata e tipologia, rivelano l'intento persecutorio della Dirigente nei confronti di Francesca [redacted], funzionario di VIII^ qualifica funzionale.

Invero, dalla documentazione allegata al fascicolo della ricorrente e dalla espletata prova testimoniale può trarsi il convincimento che, nel periodo in esame (febbraio 2002-maggio 2003), la Dirigente del Servizio n. 47:

- ha privato la ricorrente del compito di vagliare e smistare la posta ai dipendenti dell'ufficio n. 149 (di cui la stessa [redacted] era responsabile), assegnandola direttamente ai dipendenti dello stesso ufficio aventi qualifica funzionale inferiore a quella dell'odierna ricorrente, così impendendo alla [redacted] tra l'altro, di monitorare i "permessi per carica pubblica" (v. all.ti 4, 22, 23 e 24, nel fascicolo della ricorrente);

- ha più volte prospettato nei confronti della [redacted] - senza alcun valido motivo - l'irrogazione di sanzioni disciplinari (v. all. 8 e 9 nel fascicolo della ricorrente; nonché le dichiarazioni del Dirigente del Settore Giuridico, dott.ssa [redacted]

[redacted], che, sentita all'udienza del 13.06.2006, ha dichiarato che "...la dott.ssa Mattia spesso manifestava l'intenzione di procedere in via disciplinare nei confronti della [redacted]...", malgrado "le contestazioni non meritassero l'apertura di un procedimento disciplinare");

- ha offeso la [redacted] proferendo, anche in presenza di terzi, espressioni lesive del decoro della dipendente medesima (v. le dichiarazioni del teste [redacted] che ha confermato la circostanza di cui al capitolo n. 5, in ricorso, secondo cui "la dott.ssa [redacted] ha affermato di non volere la ricorrente in ufficio e che ha detto <può starsene a casa e anche in malattia perché pur di non vederla non le mando nemmeno la visita fiscale>");

- ha deliberatamente interferito nell'espletamento di una visita medico-fiscale disposta a carico della [redacted] (v. le dichiarazioni del teste [redacted], all'udienza del 27.10.2005, secondo cui "la [redacted] si attivò per la richiesta di visita fiscale alla [redacted], dichiarando in mia presenza che il medico fiscale aveva creato problemi alla [redacted] in quanto conosciuto dalla stessa Mattia");

- ha frapposto immotivati ostacoli alle richieste di permesso breve avanzate dalla ricorrente, addirittura pretendendo, in una particolare occasione (in data 17.06.2002), che la _____ desse conto - al fine di ottenere un permesso di trenta minuti, peraltro richiesto per "ragioni di salute" - della specifica patologia di cui fosse sofferente (v. le dichiarazioni testimoniali rese all'udienza del 27.10.2005 da _____, che, dopo aver confermato la circostanza capitolata al n. 7, ha altresì precisato che non era mai stata chiesta ai dipendenti dell'ufficio n. 149 "alcuna motivazione per ottenere i permessi brevi, dal momento che le ore relative" dovevano, comunque, essere "recuperate");

- ha spesso riferito ai collaboratori della ricorrente, con evidente intento denigratorio, di avere apportato correzioni ai provvedimenti predisposti dalla _____ e da questa sottoposti alla _____, per la firma (v. le dichiarazioni testimoniali di _____ e _____, all'udienza del 27.10.2005);

- ha precluso alla _____ la possibilità di partecipare, in qualità di funzionario responsabile dell'ufficio n. 149, ad un corso di aggiornamento riservato a dirigenti e funzionari interessati, autorizzandovi, invece, la partecipazione di un dipendente (_____) non avente titolo, giacché in possesso della VII^a qualifica funzionale (v. all. 5 nel fascicolo della ricorrente, nonché le dichiarazioni testimoniali rese dallo stesso Giovanni Murone all'udienza del 27.10.2005);

- ha distrutto, in presenza della dipendente _____ un oggetto in possesso della ricorrente (v. la dichiarazione del teste Rita Calì, all'udienza del 27.10.2005, secondo cui "la _____ mise addirittura sotto i piedi il timbro del dott. Filomia, rompendolo");

- ha richiesto (al Dirigente Generale del 4° Dipartimento e al Dirigente del Settore Giuridico) il trasferimento d'ufficio della _____, adducendo a carico della stessa gravi violazioni contrattuali e finanche condotte penalmente rilevanti ("i-nosservanza delle disposizioni di servizio...negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati...incitamento al personale del proprio ufficio a non ottemperare alle disposizioni d'irigenziali, comportamenti minacciosi nei confronti della sottoscritta, persistente insufficiente rendimento ..."; v. la richiesta del 18.10.2002, all. n. 21, nel fascicolo della ricorrente), senza però indicare specifiche circostanze di fatto e neppure concreti elementi di prova, al punto che la richiesta non ha poi trovato accoglimento (a tale proposito, la dott.ssa _____, Dirigente del Settore Giuridico dal luglio 2002, sentita all'udienza del 13.06.2006, ha dichiarato

quanto segue: "...Non mi risulta che la _____ si sia mai rifiutata di seguire le direttive della dott.ssa Mattia...; in particolare, in ordine alla richiesta di trasferimento d'ufficio a firma della dott.ssa _____ e promossa nei confronti della _____ il 18.10.2002...invitai la _____ a desistere non ricorrendo i presupposti per il trasferimento...").

3. Risulta evidente il carattere persecutorio delle condotte ascrivibili alla dott.ssa Mattia, nonché il chiaro intento vessatorio che ha mosso la Dirigente nei confronti dell'odierna ricorrente, tanto desumendosi sia dalla natura e dalle modalità di ogni singola condotta, sia dal numero, dalla frequenza e dalla concreta tipologia delle stesse, specie se rapportate all'arco temporale (circa quindici mesi) in cui i fatti descritti si sono succeduti.

Deve ritenersi, dunque, che la dott.ssa _____ abbia agito con l'intenzione di nuocere psicologicamente alla _____ allo scopo di umiliarla ed emarginarla.

4. La condotta del Dirigente ha senz'altro pregiudicato l'equilibrio psicofisico della ricorrente, ciò emergendo dalla documentazione sanitaria allegata al ricorso e, soprattutto, dalla consulenza medico-legale espletata nel corso del giudizio.

Invero, il CTU incaricato, dott.ssa _____, con procedimento logico ed immune da vizi, ha accertato che _____ "presenta attualmente un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti di modesta entità", e che sussiste, nella fattispecie, un "nesso di discendenza causale univoco e diretto dell'insorgenza del disturbo psicopatologico con la vicenda di mobbing che ha avuto idoneità lesiva".

Sicché, dopo avere chiarito che "non sono emersi fattori morbosi preesistenti o concomitanti potenzialmente lesivi e comunque tali da incidere sul quadro attuale", il consulente d'ufficio ha concluso affermando che "il quadro clinico della _____ sia tale da configurare il carattere di permanenza per la menomazione riscontrata", e che "la valutazione del danno biologico in termini di menomazione della pregressa integrità psicofisica, compresa un'alterazione della qualità della vita, può essere complessivamente stimata nella misura del 7%" (v. la relazione di consulenza medico-legale depositata il 6 marzo 2009, in atti, da intendersi qui richiamata ed integralmente trascritta).

La conclusione cui è pervenuto il consulente tecnico d'ufficio appare il risultato di un ragionamento rigorosamente scientifico ed esaurientemente argomentato, non smentito da ulteriori risultanze istruttorie.

5. In siffatto contesto, va affermata la responsabilità del datore di lavoro - ex art. 2087 c.c. - per il danno alla integrità psicofisica riportato da

La giurisprudenza di legittimità è costante nell'affermare che l'art. 2087 c.c. non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, con la conseguenza di ritenerlo responsabile ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno nell'esecuzione della prestazione lavorativa, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento, concretamente individuati, imposti da norme di legge e di regolamento o contrattuali ovvero suggeriti dalla tecnica e dall'esperienza.

Quanto all'onere della prova, al lavoratore che lamenti di aver subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale fra questi due elementi; quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (v. Cass. n. 16881/2006, n. 7328/2004, n. 12467/2003).

Nella concreta fattispecie, la ricorrente ha assolto il proprio onere probatorio, mentre il datore di lavoro non ha provato di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno.

Non può infatti bastare, per escludere la responsabilità del datore, l'aver invitato il Dirigente a desistere dalle proprie condotte (v. le dichiarazioni del teste Montilla).

È stato affermato, infatti, che *"Quando il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, non può bastare ad escludere la responsabilità del datore un mero intervento "pacificatore", non seguito da concrete misure e da vigilanza"* (v. Cass. Civ., Sez. Lav., 9.09.2008, n. 22858).

6. Sotto il profilo del *quantum*, il danno biologico riportato dalla ricorrente (valutato dal CTU nella misura del 7%) va determinato - in base alle tabelle 2009 del Tribunale di Milano, applicate da questo Giudice, e tenuto conto dell'età della ricorrente (52 anni) al momento del deposito del ricorso - nella somma di € 13.061,25 (per effetto dell'aumento della somma base - di € 10.450,00 - nella misura del 25%, in ragione della peculiarità del caso concreto e, in particolare, delle

esecrabili modalità del fatto lesivo), oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, sulla somma previamente devalutata alla data del 24.06.2003, da questa stessa data al soddisfo.

Il suddetto riconoscimento e la conseguente liquidazione, *sub specie* di danno biologico, racchiude il danno non patrimoniale nella sua interezza, secondo l'insegnamento della Suprema Corte (v. Cass. SS. UU. n. 26972/2008), confluendovi, infatti, sia quello che la ricorrente invoca come "danno esistenziale", sia il c.d. danno morale soggettivo (*rectius*, sofferenza morale).

7. Non può trovare accoglimento, invece, la domanda di risarcimento del danno patrimoniale, per asserita dequalificazione professionale, poiché la ricorrente non ha offerto la prova di avere sopportato, sotto tale profilo, un effettivo e concreto pregiudizio.

8. Conseguono l'accoglimento del ricorso, nei limiti dianzi indicati, e la condanna della Regione Calabria al risarcimento dei danni patiti da

liquidati in € 13.061,25, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria nei termini sopra specificati.

9. Le spese del giudizio - liquidate come in dispositivo - seguono la soccombenza e vanno poste a carico della Regione Calabria, unitamente alle spese della consulenza tecnica d'ufficio.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. **Accoglie** il ricorso e, per l'effetto, **condanna** la REGIONE CALABRIA, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al risarcimento dei danni patiti da liquidati in € 13.061,25, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo;
2. **Condanna** la REGIONE CALABRIA, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, al pagamento delle spese del giudizio sostenute dalla ricorrente, liquidate in complessivi € 1.500,00, oltre accessori di legge;
3. **Pone** le spese di CTU, nella misura liquidata con separato decreto, a carico della REGIONE CALABRIA.

Catanzaro, 25 giugno 2009

FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
d.ressa Paola Bianco

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott. Domenico Comodoro