

PRIMA
Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale
via Marconi 51, Bologna - tel. fax 051.614.89.19
e.mail info@mobbing-prima.it - Internet www.mobbing-prima.it

PRESENTA :

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI BERGAMO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Bergamo in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della **dott.ssa Monica Bertoncini** ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. 882/03 R.G. promossa con ricorso depositato il 14 MAGGIO 2003

Da:

N. M. T. con il proc. dom. avv. L. D. V. del foro di Bergamo giusta procura a margine del ricorso depositato

-ATTRICE

contro:

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in persona del Ministro pro tempore, nonché del **LICEO ARTISTICO STATALE di Bergamo** in persona del Dirigente Scolastico pro-tempore rappresentati e difesi dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Brescia

-CONVENUTI

Oggetto: risarcimento danni

Causa chiusa a sentenza il **14 GIUGNO 2007**

CONCLUSIONI:

Parte ricorrente:

come da ricorso depositato in data 14 maggio 2003

Parte convenuta:

come da memoria depositata in data 17 ottobre 2003

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato M. T. N. conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, il Liceo Artistico Statale di Bergamo ed il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca per sentirli condannare, in solido, al risarcimento dei danni patiti e patiendi in seguito agli illeciti comportamenti posti in essere dal dirigente scolastico del Liceo Artistico e dal dirigente vicario, danni quantificati nella misura di € 600.510,50 o in quella diversa ritenuta di giustizia, oltre agli interessi di M. ed alla rivalutazione monetaria.

A fondamento di tale pretesa la ricorrente, premesso di aver ricoperto l'incarico di direttrice dei servizi generali ed amministrativi presso il Liceo Artistico di Bergamo dal 1.9.1997, lamentava un radicale cambiamento della propria situazione lavorativa in conseguenza dell'insediamento del dirigente scolastico, prof. Nicastro.

La N. illustrava una serie di episodi sintomatici delle sistematiche mortificazioni subite, precisamente deduceva: di essere stata scavalcata nell'assunzione di decisioni che le competevano espressamente, come la designazione del referente dei collaboratori scolastici; di essere stata insultata dal prof. Mercadante; di essersi vista continuamente rifiutare le richieste di ferie o permessi; di essere stata, in più occasioni, insultata dal dirigente scolastico.

La ricorrente, nel ritenersi vittima di condotte ascrivibili al mobbing, affermava la responsabilità, sia ai sensi dell'art. 2087 c.c. che ai sensi dell'art. 2043 c.c., dei convenuti, agendo nei loro confronti per il risarcimento del danno biologico subito, quantificato in complessivi € 600.510,50, di cui € 400.510,50 per invalidità permanente nella misura del 100% ed € 200.000,00 per danno M.le. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

Si costituivano regolarmente in giudizio il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca ed il Liceo Artistico Statale di Bergamo, resistendo alla domanda di cui chiedevano il rigetto.

I convenuti contestavano la ricostruzione dei fatti operata dalla ricorrente, chiarendo che tutte le decisioni del dirigente scolastico erano state assunte nell'esercizio delle proprie competenze e nel rispetto di quelle della ricorrente.

I convenuti, nel precisare che la N. era stata a lungo assente dal servizio, rilevavano in particolare come ciò avesse costretto il dirigente scolastico a sopperire alle esigenze di servizio con l'aiuto dei collaboratori e degli assistenti amministrativi.

L'amministrazione negava poi che la ricorrente fosse stata costretta a lasciare il lavoro in conseguenza delle lamentate condotte vessatorie, avendo optato per il collocamento a riposo per il raggiungimento dei sessanta anni di età.

I convenuti escludevano infine che i comportamenti denunciati dalla N. potessero integrare un'ipotesi di mobbing, contestando altresì l'esistenza di un nesso causale tra le condotte in questione ed i danni lamentati dalla ricorrente. Concludevano pertanto per il rigetto del ricorso, chiedendo la condanna della ricorrente al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 96 c.p.c..

La causa, istruita documentalmente, testimonialmente e tramite CTU medico-legale, è stata discussa e decisa all'udienza odierna mediante separato dispositivo di cui veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

L'istruttoria testimoniale ha dimostrato come la ricorrente, dipendente presso il Liceo Artistico di Bergamo con l'incarico di direttrice dei servizi generali ed amministrativi, sia stata oggetto di attacchi ed aggressioni piuttosto violenti sia da parte del dirigente scolastico sia da parte di altri collaboratori.

Uno scontro piuttosto aspro si verificò quando la ricorrente, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, nominò la D. quale coordinatrice dei bidelli; tuttavia la persona designata, benché in possesso di un titolo di studio e di competenze professionali adeguate, non incontrò il consenso del dirigente scolastico che preferì incaricare il B., in quanto più anziano anche dal punto di vista della carriera (v. dep. F., M., V., C.).

L'intervento del dirigente scolastico, oltre a determinare un'indebita ingerenza nella sfera di competenza della N., non è risultato supportato da una corretta motivazione, considerato che "nel

contratto d'istituto erano indicati i parametri in base ai quali procedere alle designazioni" che prevedevano al secondo punto la professionalità ed al terzo l'anzianità (v. dep. F., C., M.).

Inoltre, nonostante le rappresentanze sindacali siano intervenute per tentare una mediazione, proponendo la ripartizione dell'incarico al 50% dell'anno scolastico tra la D. ed il B., il dirigente scolastico ha bocciato la proposta "sostenendo che la situazione si era incancrenita e che ormai la decisione era presa da parte sua" (v. dep. F., C., M.).

Progressivamente, la gestione dei collaboratori scolastici è stata sottratta alla N. e trasferita al vice-preside o al preside, il quale rivendicò il diritto di concedere ai bidelli il recupero delle ore o comunque di riservarsi il diritto di approvare o meno quanto deciso in proposito dalla N. (v. dep. F., S., C., M., M., M., secondo la quale "capitava a volte che la ricorrente negasse dei permessi, per questioni di lavoro, ai collaboratori e loro dicevano che si sarebbero rivolti al preside e da lui ottenevano").

Su tale aspetto, molto significativa appare la deposizione della C., secondo la quale tutti sapevano "che i bidelli si rivolgevano direttamente al preside per il recupero delle ore di lavoro e per ogni altra questione che li riguardasse", mentre la M. ha aggiunto di aver sentito in più occasioni "il preside che urlava verso la ricorrente dicendo che non doveva occuparsi delle questioni relative ai bidelli" (v. dep. C., M.).

Questa intromissione del dirigente scolastico ha senza dubbio creato un clima di intolleranza e di contestazione da parte dei collaboratori scolastici nei confronti della ricorrente, tant'è che il 70% dei bidelli non la salutava più e non le rivolgeva la parola (v. dep. F., S., M.).

La N. non aveva più alcuna autorità davanti ai suoi sottoposti, considerato che una collaboratrice scolastica, in occasione di un diverbio, si permise addirittura di lanciale contro dei documenti, mentre altri sono stati visti "battere dei pugni sul tavolo alzando la voce dicendole di stare attenta" (v. dep. S.).

Non erano solo i collaboratori scolastici a non rispettare il ruolo della N., ma anche altro personale amministrativo, evidentemente influenzato dal clima di continua contrapposizione messo in atto dal dirigente scolastico.

Ciò si verificò, ad esempio, quando la N. decise di spostare la G. (moglie del dirigente scolastico) all'ufficio del personale, essendo rientrata dalla maternità la persona che la G. stessa, sino a quel momento aveva sostituito (v. dep. M., M., M.).

Non gradendo il trasferimento, "la G. disse alla ricorrente di mettere per iscritto questo cambiamento che tanto la sua firma non valeva nulla" (v. dep. M., M., M.).

In altre occasioni il dirigente scolastico si rivolse alla ricorrente con toni aspri e fuori luogo, talvolta addirittura offensivi.

In particolare, molti testi hanno ricordato la volta in cui il dirigente scolastico si arrabbiò molto con la N. per aver parcheggiato la propria autovettura fuori dagli spazi, cosa che però tutti facevano abitualmente e che venne fatta dalla N. solo perchè il suo solito posto auto era occupato (v. dep. C., V.).

Fu la prima volta che il dirigente scolastico intervenne per una simile infrazione e la sua reazione è stata descritta come "spropositata, quasi punitiva, anche un po' denigratoria", considerata la gente che c'era, trattandosi del periodo degli esami di maturità ed essendo presenti i presidenti delle commissioni esaminatrici (v. dep. V., M.).

In seguito a tale aggressione la N. ha avuto un malore ed è stata ricoverata al pronto soccorso (v. dep. C., V., M.).

Altra spiacevole situazione si è verificata quando il "preside accusò la ricorrente di avergli fatto sottoscrivere a sua insaputa il verbale di consegna del materiale inventariato dal suo predecessore B.", mentre in realtà "non poteva essere una firma a sua insaputa perché c'era il funzionario della

ragioneria, trattandosi di un ufficiale passaggio di consegne programmato con anticipo” (v. dep. M., M., M.).

Il dirigente scolastico, inoltre, respingeva continuamente le richieste della N. concernenti lo svolgimento di lavoro straordinario, resosi necessario dalla sua lunga assenza e dalla necessità di provvedere al riordino della contabilità, in quanto la sua sostituta, non essendo in grado di utilizzare il programma informatico aveva fatto tutto a mano (v. dep. F., M., C. M., B., M.).

Allo stesso modo venivano continuamente respinte le richieste di ferie o permessi, benché queste venissero formulate per far fronte a “precise necessità familiari, anche piuttosto gravi” (v. dep. F., M., C. e v. relazione CTU da cui è emerso che il marito della ricorrente era gravemente ammalato).

Sempre immotivatamente il dirigente scolastico, con una reazione “decisamente sopra le righe”, rimproverò la N. di non aver provveduto ad avvisare il prof. B. di una riunione, mentre “la convocazione era stata fatta e la figlia di B. he aveva ricevuto la telefonata non aveva avvisato il padre” (v. dep. M., C.).

I testi hanno pure riferito di un’accesa discussione tra la ricorrente ed il prof. M., nel corso della quale costui, benché i toni fossero accessi da parte di entrambi, si rivolse alla N. in maniera offensiva dicendole “che cazzo vuoi? Chi cazzo sei tu? Tu non sei nessuno, io sono sopra di te” (v. dep. C., M., M.).

Infine, in più occasioni, oltre a quelle passate in rassegna, il personale del Liceo Artistico, passando per i corridoi, aveva modo “di sentire la voce alterata del dirigente nei confronti della ricorrente”, mentre nelle riunioni della contrattazione collettiva o nei consigli di classe la “sminuiva”, “la colpevolizzava accusandola di negligenza e di incapacità”(v. dep. C., M., F.).

La M., che aveva l’ufficio accanto a quello della ricorrente, ha precisato che “spessissimo la mattina il preside urlava verso di lei, utilizzando anche espressioni pesanti, anzi il tono era pesante, l’accusava di non saper svolgere il proprio lavoro, di essere imprecisa”, capitava pertanto che in seguito a ciò la N. “si sentisse male e si mettesse a piangere” (v. dep. M., F.).

In definitiva, il clima che il dirigente scolastico aveva creato intorno alla ricorrente non era certamente sereno, bensì scandito da attacchi quotidiani, pubblici ed ingiustificati, diretti esclusivamente nei suoi confronti e volti ad umiliarla.

In proposito, occorre considerare come ben diverso, improntato a cordialità e collaborazione, fosse l’atteggiamento che il dirigente scolastico teneva ad esempio nei confronti dei collaboratori scolastici, tra l’altro gerarchicamente subordinati alla N., nei cui confronti soltanto teneva atteggiamenti di disprezzo.

Il dirigente ha di fatto proceduto ad un pubblico, ingiustificato ed umiliante desautoramento della ricorrente, arrivando ad umiliarla in più occasioni, addirittura alla presenza di suoi sottoposti.

Il ruolo della N. è stato di fatto declassato, le sue capacità professionali sono state pubblicamente messe in discussione e sono stati mossi nei suoi confronti rimproveri pretestuosi ed in giustificati.

Il comportamento illecito è stato posto in essere dal dirigente scolastico con particolare ostilità ed avversione verso la ricorrente, considerato che il lavoro, come più volte affermato dalla giurisprudenza, non rappresenta solo un mezzo di guadagno, ma anche una forma di estrinsecazione della personalità dell’individuo sul luogo di lavoro, diritto tutelato dagli artt. 2 e 3 Cost. (v. cass. civ. sez. lav. n. 12553/03, n. 15686/02 e n. 8835/01).

Tali comportamenti, secondo quanto emerso dalla relazione peritale, hanno determinato una lesione (o meglio un aggravamento) dello stato di salute della N., integrando quindi una chiara violazione del disposto dell’art. 2087 c.c..

Di conseguenza, il Ministero convenuto, nella sua qualità di datore di lavoro della ricorrente, va condannato al risarcimento del danno subito dalla medesima in seguito alle arbitrarie ed illegittime condotte adottate dal dirigente scolastico.

In ordine alla riconducibilità al fenomeno del mobbing delle azioni poste in essere dal dirigente scolastico il CTU ha espresso opinione positiva (v. relazione CTU).

Il <<mobbing>>, nella definizione offerta dalla psicologia del lavoro, cui gran parte della giurisprudenza di merito ha ormai aderito, sia “una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell’impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell’umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente” (v. relazione CTU e da ultimo anche Trib. Forlì n. 28/05).

Si ritiene inoltre in dottrina che il <<mobbing>> non si caratterizzi per una singola azione, concretizzandosi in una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo, tant’è che sono state individuate cinque categorie entro cui ricondurre le azioni mobbizzanti e precisamente: gli attacchi ai contatti umani (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo); l’isolamento sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare od avere rapporti con questa); i cambiamenti delle mansioni (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima); gli attacchi contro la reputazione (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni); la violenza o la minaccia di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale), altre azioni.

Ciò che viene evidenziato dai teorizzatori del fenomeno è che il <<mobbing>> non è costituito e non si esaurisce in una singola condotta (ad esempio in un singolo demansionamento od in una molestia sessuale), ma si traduce in una vera e propria aggressione, in un accerchiamento della vittima, in un conflitto mirato contro una persona od un gruppo di persone ove deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguerlo, a titolo esemplificativo, da tutte quelle situazioni di tensioni naturalmente conseguenti da un cambiamento di gestione o di organizzazione).

Gli elementi caratterizzanti il <<mobbing>> sono costituiti dalla frequenza (che serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il <<mobbing>>) e dalla ripetitività nel tempo delle aggressioni.

Ciò premesso, il CTU nominato, dott. H. Ege, nell’analizzare la vicenda, ha ritenuto sussistenti tutti i parametri di riconoscimento del <<mobbing>> (quali: l’ambiente lavorativo, in cui i fatti si sono svolti; la durata della conflittualità, superiore ai sei mesi, tempo ritenuto necessario per configurare un caso di <<mobbing>>; la tipologia delle azioni ostili, alcune della quali tipiche del <<mobbing>>; il dislivello tra gli antagonisti, in quanto la vittima si trova in posizione di inferiorità rispetto alle decisioni dei superiori (v. relazione CTU).

Per quanto specificatamente concerne la frequenza delle azioni ostili, benché i testi abbiano concentrato il loro ricordo su alcuni particolari episodi, non può negarsi che essi fossero sintomatici di un livello di conflittualità molto elevato, tale da ritenere che esso caratterizzasse

quotidianamente il rapporto tra la N. ed il dirigente, rapporto che, stante i rispettivi ruoli, implicava contatti quotidiani.

In altri termini, i toni, gli apprezzamenti, le occasioni di rimprovero, molto spesso pubbliche, avevano raggiunto un livello tale, da parte del Nicastro, da far ragionevolmente ritenere che egli, quotidianamente o comunque ogni volta in cui si rapportava con la N., si rivolgesse a lei con disprezzo, con espressioni denigratorie, con urla, mai giustificate da ragioni di servizio o da atteggiamenti villani della lavoratrice.

Il conflitto è poi durato oltre sei mesi, da rientro dal lavoro della ricorrente al termine della malattia, sino al suo pensionamento.

In ordine alle azioni ostili attuate verso la N., il CTU ha riscontrato la presenza: di “attacchi ai contatti umani”, come rimproveri, urla e critiche; di un “isolamento sistematico”, considerato che una buona parte del personale non rivolgeva più la parola alla ricorrente; di “attacchi contro la reputazione”, come false voci e ridicolizzazioni, espressioni offensive (v. relazione CTU).

Nella vicenda è inoltre presente un “dislivello tra gli antagonisti”, in quanto la N., per tutta la durata del conflitto, si è trovata in una posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori (v. relazione CTU, il quale ha pure evidenziato come costei abbia sì tentato di reagire, ma inutilmente, in quanto il dirigente scolastico sfruttava il suo ruolo gerarchico, oltre alla sua carica aggressiva, per imporre le sue decisioni, così annullando le possibilità di reazione della vittima).

La vicenda ha inoltre presentato un andamento secondo fasi successive tipico del <<mobbing>> per il quale la situazione lavorativa conflittuale non deve essere stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi casualmente legate l’una all’altra.

Il <<mobbing>> si sviluppa attraverso sei fasi, dalla cosiddetta “condizione zero”, di conflitto fisiologico normale ed accettato, alla “sesta fase”, di esclusione della vittima dal posto di lavoro (per dimissioni, licenziamento od altra causa) e nella situazione in esame il CTU ha appurato il raggiungimento della seconda fase (v. relazione CTU).

Infine, il CTU ha ravvisato nelle varie condotte attuate dal dirigente scolastico un intento persecutorio ovvero un “disegno vessatorio coerente e finalizzato, composto da uno scopo politico, obiettivo conflittuale e carica emotiva e soggettiva” (v. relazione CTU).

In proposito, il CTU ha chiarito che tale parametro sia “costituito da tre elementi: la carica emotiva e soggettiva, ossia il fatto che il conflitto non è limitato alla sfera oggettiva ma sbanda verso il settore personale e privato; lo scopo politico, ossia la motivazione del mobber; l’obiettivo conflittuale, ossia le varie azioni perpetrate per giungere allo scopo” (v. relazione CTU).

Il dirigente scolastico, mosso dalla volontà di eliminare la ricorrente dal contesto lavorativo, ha posto in essere tale finalità attraverso aggressioni verbali e delegittimazioni, attuate pubblicamente e con modalità molto pregnanti a livello emotivo, proprio per maggiormente delegittimarla ed isolarla (v. relazione CTU).

In ordine ai danni risarcibili sofferti dalla N., affetta da “sintomi dell’ansia e della depressione del tono dell’umore, con associati F. aspetti di ossessività”, la CTU ha rilevato come tale condizione psicopatologica rappresenti “in realtà l’epifenomeno di un percorso psicopatologico iniziato molto prima che si realizzassero i disagi lavorativi” in quanto costei sin dal 1992 aveva cominciato a presentare una “sofferenza depressiva” (v. relazione, dott. C., in allegato alla CTU).

Questa situazione pregressa ha condotto la ricorrente “ad identificare nel lavoro lo strumento di recupero di un disagio”, determinando “un investimento eccessivo che ha finito per estendere l’attribuzione dei significati e dei valori al ruolo lavorativo ed alla realizzazione delle migliori performances nel suo contesto” (v. relazione dott. C., in allegato alla CTU).

Ciò significa che “esisteva una particolare labilità dei suoi meccanismi adattivi in rapporto a specifiche tematiche rappresentate dalle problematiche lavorative” (v. relazione dott. C., in allegato alla CTU).

Per cui, considerando gli aspetti strutturali della ricorrente ed il particolare valore attribuito al lavoro, deve ritenersi che le problematiche lavorative siano state contraddistinte da una adeguata efficienza lesiva che “ha permesso un peggioramento di una sintomatologia depressiva già esistente, senza peraltro modificare in maniera irrimediabile i livelli di funzionamento” (v. relazione dott. C., in allegato alla CTU).

In conclusione, la N. è stata ritenuta affetta da un “disturbo depressivo che rappresenta l’epifenomeno di un percorso lavorativo ed esistenziale e che pertanto non potrà essere in toto attribuito alle problematiche lavorative denunciate” le quali “risultano aver agito in termini di aggravamento di una condizione psicopatologica già in atto, agendo prevalentemente a livello sintomatologico, ma con interferenza soltanto transitoria sui livelli di funzionamento” (v. relazione dott. C., in allegato alla CTU).

Pertanto, benché il danno biologico da cui la ricorrente è affetta sia stimabile in misura del 21/25%, la quota del medesimo ingenerata ed attribuibile alle problematiche lavorative è stata valutata nella misura del 10%, oltre ad un periodo di inabilità temporanea di 60 giorni nella misura del 50% (v. relazione dott. C., in allegato alla CTU).

I risultati peritali, raggiunti sulla base di un rigoroso accertamento e di argomentazioni immuni da vizi logici, possono senza dubbio essere posti a fondamento della decisione.

La CTU ha quindi accertato come il comportamento illecito tenuto dal dirigente scolastico del Liceo Artistico Statale di Bergamo, come sopra ricostruito, abbia determinato una lesione di carattere permanente sull’integrità psico-fisica della N. (v. relazione CTU).

Per quanto concerne la quantificazione del danno, questo giudice ritiene di poter far propria la determinazione effettuata dal C.T.U., conseguentemente, il danno può essere così quantificato: € 12.644,00 per invalidità permanente già rivalutata ad oggi (nella misura del 10%); € 1.800,00 per invalidità permanente al 50% per 60 giorni ed € 3.500,00 (pari a circa un terzo del danno biologico) per danno morale, somma che pare equa avuto riguardo alla gravità della condotta illecita.

Per quanto concerne il risarcimento del danno M.le, trattandosi di danno non patrimoniale, questo giudice ritiene di aderire all’interpretazione costituzionalmente orientata dell’art. 2059 c.c. fornita dalla recente giurisprudenza, sia costituzionale che di legittimità, secondo cui “il danno non patrimoniale conseguente alla ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, costituzionalmente garantito, non è soggetto, ai fini della risarcibilità, al limite derivante dalla riserva di legge correlata all’art. 185 c.p., e non presuppone, pertanto, la qualificazione del fatto illecito come reato, giacché il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l’entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, ove si consideri che il riconoscimento, nella Costituzione, dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale” (così cass. Civ. Sez. III n. 8827 del 31.5.2003; v. anche cass. Civ. sez. III n. 8828 del 31.5.2003 e Corte Cost. n. 233 del 2003).

E’ allora evidente che, alla luce di tale recente orientamento giurisprudenziale, il risarcimento del danno M.le, come danno non patrimoniale, nell’attuale sistema normativo prescinde dalla sussistenza di un fatto qualificabile astrattamente come reato, essendo unicamente ricollegato alla lesione di interessi costituzionalmente garantiti.

Nella situazione esaminata, venendo in considerazione quella sofferenza di carattere transitorio atta comunque a determinare un turbamento psichico, si verte nell’ambito della lesione del diritto all’integrità psico-fisica tutelata dall’art. 32 della Costituzione.

Non invece essere riconosciuto il risarcimento del danno esistenziale, pure accertato dal CTU, poiché nel ricorso introduttivo del giudizio non vi era alcuna allegazione, né richiesta di prova, in ordine a tale categoria di danno.

Il risarcimento del danno alla salute ammonta pertanto a complessivi € 17.944,00, e poiché la liquidazione avviene ai valori attuali ed è quindi comprensiva della rivalutazione monetaria su tale somma competono gli interessi legali calcolati dalla data del fatto (ovvero dalla data della cessazione del rapporto) sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, e quelle di CTU, liquidate con separato provvedimento, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 882/03 R.G.

1. condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento in favore di N. M. T. della somma complessiva di € 17.944,00 a titolo di risarcimento del danno, oltre gli interessi legali calcolati dalla data del fatto sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. Att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo;

1. condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite che liquida in complessivi € 2.000,00 di cui € 1.000,00 per diritti ed € 1.000,00 per onorari, oltre IVA, CPA e rimborso spese generali come per legge, nonché al pagamento delle spese di CTU liquidate con separato provvedimento;

Bergamo, 14 giugno 2007

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Monica Bertoncini