

**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 SONDRIO**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Sondrio in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della **dott.ssa Maria Vittoria Azzollini** ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro n. 264/2004 R.G. promossa con ricorso depositato il 20-10-2004.

**Da:**

**I. L.** con i proc. dom. avv. M. B. e G. B. del Foro di Sondrio, giusta delega a margine del ricorso.

-ATTRICE

**contro:**

**M.**, in persona del dr. P. C. –Direttore Generale- il quale designa per la rappresentanza e difesa in giudizio congiuntamente e disgiuntamente, giusta nota del 27-1-2005, il dr. M. T., il dr. G. V. e il rag. M. P., ed elegge domicilio presso il M., Dipartimento Provinciale di Sondrio, ....

-CONVENUTO

**Oggetto:** Danno da mobbing

Causa chiusa a sentenza il 13-7-2006

**CONCLUSIONI:**

**Parte ricorrente:**

Voglia il Tribunale Ill.mo

In via principale

Accertata la responsabilità del convenuto datore di lavoro per la condotta di mobbing tenuta dal proprio dirigente nei confronti della lavoratrice I. L., condannarlo al risarcimento di tutti i danni non patrimoniali subiti dalla stessa, biologico, morale ed esistenziale da liquidarsi secondo equità e, comunque, secondo le risultanze istruttorie della presente causa, in misura non inferiore ad € 30.000.

Con vittoria di spese e d onorari di causa.

### **Parte convenuta:**

Piaccia all' Ill.mo Tribunale adito, contrariis reiectis

In via principale e nel merito: respingere la domanda perché infondata in fatto ed in diritto e comunque non provata.

Con vittoria di spese ed onorari di causa.

### **Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato il 20-10-2004 I. L. esponeva che: 1) lavorava alle dipendenze del M. dal 1978, come addetta ai servizi ausiliari e di anticamera presso la Direzione Provinciale dei Servizi Vari di Sondrio; 2) fino al 1990 il suo rapporto di lavoro era stato sereno e soddisfacente; 3) dal 1990, in coincidenza con l'arrivo del nuovo Capo Dipartimento, il rag. C. G., lo stesso era invece diventato problematico, per il continuo succedersi di rimproveri e critiche, anche aggressivi, e di atti discriminatori nei suoi confronti; 4) nel 1994 si era ammalata una prima volta e aveva subito un ricovero per "cefalea in modesto stato ansioso"; 5) nel 1998 era stata oggetto di una contestazione disciplinare per un'assenza ingiustificata e vi era stato il tentativo, a suo avviso denigratorio, da parte del dirigente, di imporle l'uso di una bicicletta per il ritiro dei pacchi in Posta e della divisa (che le era stata fornita inadeguata alla stagione ed eccessivamente grande); 6) nel 2000 era stata incaricata dell'attività di svuotamento dei cestini; 7) nel 2001 era stata oggetto di una contestazione disciplinare per il rifiuto di svolgere le sue mansioni; 8) da allora in poi il suo stato di salute era peggiorato ed era stata costretta ad assentarsi ripetutamente per malattia; 9) era stata sottoposta a continue visite fiscali; 10) nel 2003 era stata riconosciuta invalida all'85%; 11) sempre nel 2003, in occasione del trasferimento della sede dell'ufficio, era stata lasciata completamente sola per due settimane nella vecchia sede; 12) era stata isolata dagli altri colleghi; ciò premesso la ricorrente chiedeva che fosse giudizialmente accertato che i suddetti comportamenti avessero realizzato un'ipotesi di mobbing, con responsabilità del M. per il danno biologico subito e certificato, e condanna dello stesso M. al risarcimento in suo favore di una somma non inferiore ad € 30.000; il tutto con vittoria di spese.

Il M. convenuto si costituiva tempestivamente non negando una situazione conflittuale con la ricorrente, ma riconducendola al comportamento tendenzialmente non collaborativo e perfino indisciplinato che la stessa aveva sempre avuto, escludendo qualunque intento persecutorio e discriminatorio nei suoi confronti da parte del rag. C., illustrando le ragioni dei diversi provvedimenti di cui al ricorso, deducendo che non vi erano gli estremi del mobbing e chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

Dopo l'interrogatorio libero della ricorrente, l'assunzione dei testimoni, l'acquisizione di documenti, l'espletamento di CTU psicologica e medico-legale e il deposito di note scritte

autorizzate delle parti, la causa veniva discussa e decisa all'odierna udienza con pubblica lettura del dispositivo.

### **Motivi della decisione**

Con la recente sentenza 4774/2006 la Corte di Cassazione ha puntualizzato che il mobbing "... che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto ... a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato".

E' pertanto necessaria sia un'analisi dei singoli comportamenti e/o provvedimenti datoriali (della loro potenzialità offensiva e degli effetti provocati sul lavoratore), sia una sintesi, cioè una valutazione complessiva degli stessi, alla luce della finalità, soggettivamente e oggettivamente intesa, che eventualmente li sorregga, unificando comportamenti o provvedimenti in sé leciti e rendendoli illeciti per l'intento emulativo e persecutorio sottostante.

Si tratta di un compito difficile, specie in una situazione fortemente conflittuale (riconosciuta anche dal M. convenuto) e di lunga durata, come quella oggetto della presente causa.

Partendo dall'analisi degli episodi più significativi, illustrati dalla ricorrente a comprova della discriminazione e dei maltrattamenti subiti, si osserva.

#### 1) Sulla bicicletta.

Poiché la I. aveva difficoltà nel trasporto dei pacchi che aveva il compito di ritirare in Posta, il direttore le propose l'uso di una bicicletta, munita di apposti cestini, messa a disposizione dell'amministrazione. Tale mezzo era assolutamente decoroso (la bicicletta era nuova) ed era in uso in altre amministrazioni (v. dich. teste B.).

La I., che in precedenza si era rifiutata di usare l'apposito carrello già in dotazione, percepì la proposta come un attacco personale, sembrandole di coprirsi di ridicolo portando a mano la bicicletta, con i pacchi nei cestini, nel tratto di strada fra la Posta e la sede della Direzione Provinciale dei Servizi Vari, non particolarmente distanti fra loro (una decina di minuti a piedi; v. dich. teste Bi.).

Senza voler ritenere che la bicicletta fosse la migliore delle soluzioni possibili, francamente non si comprende il punto di vista della I., che comunque, dopo aver litigato col Direttore sull'argomento, non venne costretta, come pure sarebbe stato possibile sulla base degli obblighi di subordinazione gerarchica, ad usare la famosa bicicletta.

#### 2) Sulla divisa.

Il Direttore chiese alla I., che all'epoca era l'unica dipendente con la qualifica e le mansioni di addetto ai servizi ausiliari e di anticamera, di indossare la divisa, che in precedenza le era stata confezionata su misura e consegnata, ma che la stessa non aveva mai indossato.

Anche questa richiesta venne percepita come un attacco personale dalla ricorrente, che lamentò anche che la divisa era troppo grande e che era invernale e quindi non adatta alla stagione in corso.

Il Direttore peraltro non aveva alcuna responsabilità nell'errore di misurazione che evidentemente c'era stato (peraltro riparato), ma soprassedette e in realtà come tutti i testimoni hanno dichiarato, la I. non indossò mai la divisa, come non lo avevano fatto gli altri uscieri che l'avevano preceduta (salvo il Pe. che peraltro era andato in pensione già da molti anni; v. dich. teste R.).

### 3) Sulle pulizie

In seguito ad un cambio di appalto nei servizi di pulizia, il M. dette disposizione che gli uscieri dovessero spolverare le scrivanie e svuotare i cestini.

Il Direttore si comportò di conseguenza, causando ancora una volta il risentimento della I., che considerò umilianti quelle mansioni.

Il problema ebbe breve durata perché il M. decise di ricomprendere nuovamente anche le suddette attività, assai marginali, nell'appalto, sgravandone i propri dipendenti, ma la ricorrente, che era l'unica a Sondrio cui le stesse potessero essere affidate, a lungo si rifiutò di svolgerle. Nell'occasione i colleghi cercarono di venire incontro rendendosi disponibili a spolverare personalmente la propria scrivania e a svuotare il proprio cestino (v. dich. testi B. e Re.).

### 4) Sulle visite fiscali

Dall'istruttoria svolta è emerso che il Direttore chiedeva il controllo fiscale in tutti i casi di assenze per malattia, qualunque fosse la loro durata, sicché nei confronti della I. si comportò come nei confronti di tutti gli altri dipendenti (v. dich. testi Bi. e B.).

### 5) Sulla vecchia sede.

Nel 2003 gli uffici della Direzione Provinciale dei Servizi Vari fu trasferita di sede e la I. effettivamente fu per alcuni giorni lasciata nella vecchia sede per informare gli utenti del trasferimento. Ciò fu dovuto al fatto che nella nuova sede non erano ancora state allacciate le linee telefoniche, problema peraltro comune alla Ragioneria Provinciale che lo risolse allo stesso modo.

Appena ci fu l'allacciamento delle linee telefoniche i due commessi furono fatti rientrare nella nuova sede (v. dich. testi B., G., Re. e P.).

Questo per quanto riguarda gli episodi più significativi, ma anche altri fatti, sia molto risalenti che recenti, sono risultati ridimensionati dall'istruttoria svolta (per esempio la questione dei turni di sabato, risalente al 1991, su cui c'era stato un accordo con i commessi (Pe. e I.), che avrebbero dovuto appunto turnare per non lasciare scoperto il servizio; la questione del permesso per assistere in ospedale la figlia, risalente al 1992, che, diversamente da quanto prospettato in ricorso e da quanto dichiarato dalla teste Pt. -secondo cui il Direttore avrebbe prestuosamente ritenuto insufficiente la documentazione prodotta dalla ricorrente-, non era stato documentato affatto; la questione, recente, dell'orario di lavoro su cui ci fu semplicemente una vertenza volta a superare l'accordo in vigore che escludeva i commessi dall'orario desiderato dalla I., come chiarito dal teste B.).

Quanto al comportamento del Direttore è emerso che lo stesso aveva un cattivo carattere, portato all'autoritarismo, ed era facile ad alzare la voce con i suoi sottoposti, creando un clima lavorativo sgradevole per tutti (specie per i dipendenti non abituati ad una simile gestione delle relazioni umane -come quelli della Ragioneria, nel breve periodo di reggenza del rag. C.- ovvero per quelli con una personalità più fragile degli altri -come la I., per le ragioni che vedremo-)(v. dich. testi Bi., G., DE., etc.).

Non può peraltro dirsi che lo stesso fosse mosso da una preconcepita ostilità o da un intento persecutorio nei confronti della I. (che nonostante i frequenti richiami fu sanzionata solo due volte), anche se certo non evitava i contrasti, quando insorgevano dei problemi lavorativi per i più diversi motivi, compreso l'atteggiamento sospettoso e rivendicativo della lavoratrice.

Né quest'ultima è così isolata come lamenta, posto che frequenta quotidianamente almeno due o tre colleghi della Direzione Provinciale dei Servizi Vari (che in tutto sono una decina), oltre ad alcuni colleghi della Ragioneria Provinciale (v. dich. testi B., G., DE.).

Certo da ultimo l'atteggiamento dei colleghi nei suoi confronti non è del tutto sereno, stante la sua scarsa collaborazione (v. dich. testi B., F., Re. e P.), non negata neppure dal teste Bi., dagli altri testi indicato come il suo principale amico.

Il mobbing è 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 e 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.

Vi sono sette parametri da valutare e precisamente: l'ambiente lavorativo, la frequenza delle azioni ostili, la durata del conflitto, il tipo di azioni ostili (classificate in cinque categorie: attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi contro la reputazione, violenza e minacce di violenza), il dislivello fra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive (conflitto mirato, inizio del mobbing, primi sintomi psico-somatici, errori ed abusi dell'amministrazione del personale, serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima, esclusione dal mondo del lavoro).

Nel caso di specie il CTU ha escluso la sussistenza del mobbing per "oggettiva mancanza di azioni ostili ai danni della ricorrente".

Infatti lo stesso ha ritenuto che: 1) quanto agli attacchi ai contatti umani, "la signora ha indicato soprattutto rimproveri e critiche sulle sue prestazioni; dall'analisi condotta è emerso che tali critiche erano regolarmente legate a mancanze effettive e quindi che non sono state gratuite ed ostili, ma dovute al suo atteggiamento non collaborativo"; 2) quanto all'isolamento sistematico, "la ricorrente lamenta tutte le forme di isolamento da parte dei colleghi; le testimonianze tuttavia hanno confermato che tale freddezza è dovuta ad un cambiamento di atteggiamento della sig.ra I., che rifiuta collaborazione e aiuto ai colleghi, causando loro spesso problemi sul lavoro"; 3) quanto ai cambiamenti nelle mansioni, "la costrizione a mansioni umilianti indicata dalla sig.ra si riferisce evidentemente all'incarico di spolveramento dei mobili e di svuotamento dei cestini, che come è stato dimostrato, le spettava per contratto"; 4) quanto agli attacchi alla reputazione, "le segnalazioni relative alle ridicolizzazioni e alle umiliazioni sono evidentemente da correlare agli episodi della bicicletta e dell'uniforme su cui, come abbiamo visto, pesa un fondato sospetto di gelotofobia ...";

5) quanto infine alla violenza e minacce di violenza, “la sig.ra segnala di essere stata costretta a svolgere mansioni nocive alla sua salute; sono agli atti certificati di visita medica di idoneità alle mansioni ...”.

Certamente la I. è portatrice di una “sofferenza psichica di tipo soggettivo, genericamente riconducibile alla sfera depressiva” (v. rel. dott. C. agli atti) di tipo reattivo, o meglio “stress-related”, ma manca ogni prova della sussistenza di un nesso di causalità fra tale sofferenza e l’ambiente lavorativo, dalla stessa percepito come ostile, nonostante oggettivamente non potesse dirsi tale (anche se indubbiamente era reso difficile dal carattere e dal modo di fare del Dirigente).

Il dott. C., ausiliario del CTU, dopo aver evidenziato l’importanza di identificare i “life-events” in grado di ingenerare e mantenere una tale reazione, ha dato atto che nella storia della sig.ra I. ne sono riconoscibili importanti e molteplici.

“Innanzitutto una grave deprivazione affettiva subita in età infantile ad opera dei genitori che si sono disinteressati completamente di lei, affidandola alle cure dei nonni e sottraendole anche la frequentazione la complicità della sorella. Questa scelta, inoltre, è stata di tipo francamente discriminatorio in quanto, mentre la sig.ra I. è stata abbandonata ai nonni la sorella ha potuto godere della presenza continua di almeno uno dei genitori ...

Un secondo importante evento stressante è riconoscibile nella morte del marito, avvenuta pochi anni dopo il matrimonio. La perdita del marito inoltre non è avvenuta per cause naturali, bensì per un violento gesto autolesivo.

Va altresì rilevato che la sig.ra I. ha cercato di nascondere le cause della morte del marito dapprima attribuendole genericamente ad un incidente, poi ad un incidente domestico e, soltanto dietro insistente sollecitazione del CT di parte convenuta, ad un suicidio.

Un terzo evento significativo è rappresentato dalla rottura del secondo matrimonio (contratto a poco più di un anno dal suicidio del marito), rottura avvenuta dopo circa sei anni di matrimonio con la presa d’atto di avere commesso un errore.

Il quarto evento stressante può essere riconosciuto nella mancata realizzazione di un rapporto affettivo, dopo una relazione di circa due anni fra il 1998 e il 2000, a causa non tanto della mancanza di presupposti affettivi quanto invece per una scelta imposta dalla presenza dei figli.

Infine nel 2001 la sig.ra I. era diagnosticata affetta da una neoplasia vescicale per la quale ha dovuto subire un intervento chirurgico e successiva radioterapia.

E’ facile pertanto riconoscere nella storia personale della sig.ra I. diversi e significativi life-events in grado di ingenerare nella stessa una sofferenza psichica”.

Anche se in questa sede non interessa incasellare in una precisa diagnosi la sofferenza della ricorrente, appare condivisibile quanto affermato dal dott. C., secondo cui “il sentire della sig.ra I. ha precise connotazioni di tipo persecutorio” e la stessa “in virtù delle importanti mortificazioni esistenziali subite fin dalla più tenera età ha subito ed elaborato una vera e propria vittimizzazione che la porta ad interpretare atteggiamenti a lei oppositivi in senso francamente persecutorio ...”.

In questa situazione, che di per sé è idonea a spiegare sia la fragilità della ricorrente, cui si è già fatto cenno, che il suo vissuto (di cui ai fatti come esposti in ricorso) e le sue difficoltà relazionali, non può dirsi sussistente un’ipotesi di mobbing, esclusa dal CTU che ha così concluso la sua

relazione: “la ricostruzione obiettiva della vicenda lavorativa porta ad escludere l’ipotesi del mobbing per mancanza di azioni a contenuto discriminatorio e persecutorio (parametro n. 4 del metodo Ege 2002); da questo deriva automaticamente l’assenza degli altri quattro parametri ...

Le lagnanze della ricorrente, peraltro non adeguatamente e sufficientemente suffragate, risultano imputabili ad una sua particolare modalità vittimistica di rapportarsi alle circostanze avverse, retaggio di una storia personale fitta di deprivazioni affettive ed importanti eventi stressogeni, amplificata ulteriormente dalla recente malattia.

Non risulta quindi accertabile nel caso specifico alcun danno biologico e/o esistenziale correlato all’ambiente di lavoro”.

Né sono condivisibili le osservazioni del CT di parte ricorrente, di cui alle note agli atti in data 4-5-2006, che ha criticato i tests somministrati dal CTU (scale di autovalutazione di Zung dell’ansia e della depressione), in quanto non sufficientemente approfonditi.

Il CTU ha risposto al quesito postogli non solo sulla base delle scale di autovalutazione di Zung dell’ansia e della depressione, ma anche di altri tests (LIPT Ege Professional) e soprattutto sulla base di ben tre colloqui specialistici (uno dello stesso CTU e due del dott. C.), che hanno consentito di **accertare dati anamnestici importantissimi, sfuggiti ad ogni precedente valutazione, compresa quella della Clinica del Lavoro di Milano, nonostante i tre giorni di ricovero in Day-Hospital.**

Il CTU ha infatti rilevato che “la deliberata omissione su fatti di importanza evidente anche a chi non è specialisticamente interessato al caso, accompagnata dalla loro minimizzazione una volta che questi sono stati fatti emergere e dalla loro erronea collocazione temporale, mostra una decisa volontà manipolatoria che non depone certo a favore della sig.ra e delle sue pretese di soffrire di stato ansioso depressivo. La ricorrente in sostanza ha mostrato di essere pienamente consapevole del rischio costituito dalla sua travagliata storia personale ed ha tentato in tutti i modi di sviare l’attenzione da essi e di indirizzare altrimenti l’analisi. In ciò ha agito in piena coscienza ed intenzionalità, mostrando quindi non solo atteggiamenti francamente lontani dal contesto depressivo, ma anche spiccate capacità manipolatorie che portano automaticamente all’invalidazione delle scale di autovalutazione di Zung dell’ansia e della depressione”.

Il ricorso non merita pertanto accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Sondrio in funzione di giudice monocratico del lavoro, definitivamente pronunciando in contraddittorio delle parti, così provvede: 1) respinge la domanda di cui al ricorso depositato da I. L. il 20-10-2004; 2) dichiara compensate fra le parti le spese di causa; 3) a parziale modifica del decreto in data 9-5-2006 pone definitivamente a carico della ricorrente le spese di CTU, già liquidate nello stesso decreto.

Sondrio, 13-7-2006

IL GIUDICE

dott.ssa M.V. Azzollini