

**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 :

SENT. N. 294/05

CRON. N. 2551

Avviso dep. Sent. 4 Luglio 2005

**Tribunale del Spezia**

**Sezione Lavoro**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice monocratico del lavoro dottoressa P. Fortunato ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

Nelle cause di pubblico impiego riunite iscritte ai numeri 1977/00 - 66901 - 1272/01 - 1500/01 - 45/02 - 224/02 - 449/02 - 689/02 - 915/02 - 1116/02 - 1521/02 - 1522/02 - 1981/02 - 755/03 - 948/03 - 1353/03 R.G.L.

Aventi per oggetto: MOBBING E OPPOSIZIONI A DECRETI INGIUNTIVI

PROMOSSA DA

**D. M.**, nata a P. il ..., residente alla S. ed elettivamente domiciliata in L., ... presso e nello studio dell'Avv. R. B. che la rappresenta e difende unitamente e disgiuntamente all'Avv. R. V. giuste deleghe in atti

RICORRENTE

CONTRO

**MINISTERO DELLA DIFESA**, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso, ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, presso i cui uffici in G., ... ha domicilio legale

CONVENUTO

### CONCLUSIONI DELLE PARTI

“ I procuratori delle parti si riportano ai loro atti difensivi”

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 5/10/2000 e ritualmente notificato la Signora D. M., dipendente civile di ruolo del Ministero della Difesa, in servizio presso il Circolo Sottufficiali del S. con qualifica di operatore amministrativo contabile (quinta qualifica funzionale, ora area B, posizione economica B2) svolgente mansioni di segretario economo di suddetto circolo a decorrere dall'11/5/85, conveniva in giudizio davanti al Tribunale della S. – giudice monocratico del lavoro – tale Ministero in persona del Ministro pro-tempore **onde ottenere il risarcimento dei danni originati da comportamenti vessatori e prevaricatori posti in essere nei suoi confronti da funzionari civili e militari ad esso preposti.**

Lamentava come conseguenza di ciò una crisi ansiosa-depressiva con conseguenti patologie di natura psichica e pregiudizio permanente di natura biologica, morale ed esistenziale.

Nello stesso ricorso veniva rappresentato che lo scopo perseguito dal datore di lavoro attraverso i propri funzionari era quello di “sbarazzarsi” della D. perché “colpevole” di aver segnalato irregolarità amministrative/contabili che si perpetravano presso il Circolo Sottufficiali del S..

Si Costituiva i giudizio il Ministero della Difesa in persona del Ministro pro-tempore a ministero dell'Avvocatura dello Stato di G. che contestava che i fatti lamentati dalla D. potessero costituire mobbing.

In pendenza di giudizio, l'Amministrazione della Difesa **emetteva** in data 13/11/2000 provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro per infermità della ricorrente.

Per tale motivo veniva presentato in corso di causa ricorso d'urgenza ex artt. 669 bis e seguenti c.p.c.. Con memoria del 21/3/201 si costituiva il Ministero convenuto che evidenziava che la risoluzione del contratto di lavoro si sarebbe verificata soltanto nell'eventualità che la presunta invalidità fosse stata confermata dalla Commissione di secondo grado e fosse stato emanato un provvedimento formale di risoluzione del contratto di lavoro.

Con ordinanza in data 3/4/2001 questo giudice, **sul presupposto** che non di reintegrazione si deve parlare, ma di continuazione di un rapporto che formalmente non è mai cessato poneva l'obbligo in capo al Ministro pro-tempore di emettere con urgenza i provvedimenti economici conseguenti a tale declaratoria.

Ciò nonostante, la ricorrente era costretta ad adire nuovamente l'Autorità giudiziaria chiedendo l'emissione di decreti ingiuntivi per ottenere il pagamento delle mensilità dovute. Contro quasi tutti tali decreti ingiuntivi il Ministero della Difesa proponeva opposizione deducendo che le competenze mensili maturate successivamente alla data del 31/10/2000 non spettavano alla D. in quanto la stessa si trovava nella situazione delineata dall'art. 21, comma 2 del C.C.N.L. – Comparto Dipendenti Ministeriali, che prevede la possibilità per il pubblico dipendente di assentarsi per ulteriore periodo di 18 mesi da sommare a quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo, “nell'ipotesi di casi particolarmente gravi, ma senza diritto alla retribuzione”. Successivamente al ricorso in data 4/5/2001 (ex art. 669 octies c.p.c. per la pronuncia di merito) questo giudice provvedeva alla riunione di tale ricorso con quello depositato in data 5/10/2000 (ricorso per mobbing).

Istruita la causa mediante audizione di diversi testimoni ed acquisizione di numerosi documenti, il giudice disponeva C.T.U. medica all'esito della quale emetteva sentenza non definitiva n. 513/2004 condannando parte resistente a corrispondere una provvisoria per euro 57.516,97. All'udienza odierna, riuniti i procedimenti iscritti ai nn. 1977/00 - 669/01 -

1272/01 - 1500/01 - 45/02 - 224/02 - 449/02 - 689/02 - 690/02 - 915/02 - 1116/02 - 1521/02 - 1522/02 - 1981/02 - 755/03 - 948/03 - 1353/03 R.G.L., la causa veniva discussa e decisa come da separato dispositivo di cui veniva data immediata lettura in udienza ed a sostegno del quale vengono svolte le seguenti considerazioni.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

La signora M. D. chiede di essere risarcita dei danni patrimoniali, di carattere biologico, morale ed esistenziale che ricollega ai comportamenti vessatori e prevaricatori posti in essere nei suoi confronti da funzionari civili e militari preposti alla direzione ed alla sorveglianza del Circolo Sottufficiali del Ministero della Difesa del S. ove la stessa ha svolto le mansioni di segretario economo per circa 15 anni.

Per valutare se realmente vi sia stata una attività persecutoria nei confronti della ricorrente occorre ricostruire i fatti e verificare se siano stati posti in essere atti e/o comportamenti, anche non autonomamente sanzionabili, ripetuti in maniera frequente e duratura al fine di danneggiare la lavoratrice.

A parlare devono essere fatti oggettivi e comprovati per cui appare necessario prima di tutto esaminare la cronologia degli avvenimenti documentati.

Il Giudice, infatti, opera come uno storico che deve ricostruire la verità dei fatti e se da un lato egli è totalmente libero nel giudizio di diritto per il principio “iura novit curia” dall’altro è necessariamente soggetto al vincolo della conoscenza soltanto dei fatti affermati dalle parti “**iudex secundum alligata iudicare debet**”. Ciò premesso occorre esaminare la documentazione in atti secondo l’ordine cronologico indicato dalle parti che denota già da una prima lettura come vi sia stata una graduale progressione della fattispecie posta all’esame del giudicante **fino ad arrivare all’esclusione della signora D. dal mondo del lavoro.**

Ma..... partiamo dall’inizio.

### **PROVA DEL MOBBING**

- In data 4/2/1999 la Signora M. D., nello svolgimento delle proprie mansioni di segretario economo del Circolo Sottufficiali, avendo rilevato anomalie nella gestione della Cassa e tenuta della contabilità, provvede a segnalare, tramite via gerarchica al Capo di Stato Maggiore, dette irregolarità (cf. doc. n.2 del fascicolo di parte ricorrente). Va precisato che ai sensi dell’art. 5 delle disposizioni dell’Ente Circoli di Roma (norme per la contabilità Circolo Ufficiali e Sottufficiali) il segretario economo “svolge il servizio di cassa, provvede ed è responsabile della corretta compilazione di tutta la documentazione contabile e delle relative operazioni, registrazioni e trascrizioni”.
- Il Capo di Stato Maggiore, in forma riservata e personale riscontra detta missiva imputando il fatto ad un “disguido”.
- Va premesso che il coniuge della D. (ex sottufficiale di Marina) aveva già inviato una lettera in data 15/1/99 volta a rappresentare al Comando in Capo, in modo circostanziato e dettagliato, la situazione in essere presso il Circolo Sottufficiali del S. ed in particolare il fatto “che fosse affidata la gestione della mensa del Circolo Sottufficiali ad un dipendente

che impropriamente effettuava pagamenti di fatture con il consenso degli organi direttivi dell'Ente stesso creando alla ricorrente difficoltà nella regolare tenuta della contabilità”.

- Il giorno 7/7/1999, al rientro dal periodo feriale, la ricorrente si trova nella impossibilità di poter accedere al proprio ufficio in quanto la serratura dello stesso risultava essere stata cambiata. Sulla porta dell'ufficio economato era stato apposto un cartello recante la dicitura “Area Riservata” ed il nominativo della D. non figurava tra quelli, ivi indicati, autorizzati all'accesso. Alle rimostranze della stessa le veniva detto “da voci di corridoio” dell'avvenuta sua sostituzione nell'incarico di segretario economo con altra dipendente, V. A., coadiutore IV livello, mediante l'ordine di servizio n.2 in data 24/6/1999 (prod. N.3) che non teneva conto che l'art. 5 delle disposizioni Ente Circoli Roma dianzi richiamato prescrive che in mancanza del Segretario Economo le relative attribuzioni devono essere esercitate dal tesoriere come era accaduto in altre circostanze (cf. pag.14 della trascrizione, testimonianza M., tesoriere del circolo 94-95); né del fatto che la D. veniva sostituita nell'incarico in un momento in cui si trovava in congedo ordinario.
- Il giorno successivo, 8/7/99, perdurando la chiusura della porta dell'ufficio ed il divieto di ingresso la D., dopo aver sostato nel corridoio e nel locale lavanderia per diverse ore richiedeva l'aiuto delle Forze dell'ordine e solo a seguito del loro intervento veniva informata dall'aiutante C., sopraggiunto in seguito, che l'accesso al luogo di lavoro era stato regolamentato secondo le seguenti norme: “ **chiave di accesso al luogo di lavoro da ritirare e consegnare giornalmente alla guardiana previa firma su apposito registro**”. Nel momento in cui veniva a conoscenza di tali disposizioni la D. continuava tuttavia a non trovare collocazione in nessuno dei due uffici del Circolo (Economato e Segreteria dettaglio) provvisti entrambi del cartello indicante le persone autorizzate all'ingresso (fra le quali non compariva il nome della ricorrente). Veniva inoltre a sapere che l'altra dipendente dell'ufficio economato, la dipendente dell'ufficio del capo carico ed il personale della lavanderia continuavano ad essere in possesso delle chiavi dei rispettivi locali e tali chiavi continuavano a portarle a casa, come si era sempre fatto.
- Quello stesso giorno 8/7/99 le veniva notificato dal Presidente G. l'ordine di servizio n. 2 datato 24/6/99 firmato dallo stesso Presidente e dal C.S.M. **con il quale era stato conferito il suo incarico al coadiutore V. A. di IV livello** (cf.prod.n.3).
- Il giorno 9/7/99 le veniva notificato sempre dallo stesso Presidente del Circolo l'ordine di servizio n.3 dell'8/7/99 **con il quale le venivano attribuite mansioni inferiori (IV livello) a quelle di VII livello svolte da circa 15 anni ed in ogni caso alle mansioni di inquadramento corrispondenti al V livello**. Avrebbe in conclusione dovuto svolgere solo alcune delle mansioni del coadiutore ponendosi in subordine a V. A. che fino a quel momento era a lei subordinata. Continuava a non trovare collocazione alcuna negli uffici né come operatore amministrativo contabile e nemmeno come coadiutore.
- In data 22/7/99 le venivano notificate a casa, mentre era in malattia, dai Carabinieri pronto intervento due missive:
  1. Fg. nr. 924 datato 12/7/99 del Circolo Sottufficiali con il quale veniva convocata (anche se in malattia) presso la Presidenza del Circolo stesso per la consegna delle chiavi della scrivania dove erano custoditi solo effetti personali, minuta cancelleria ed elaborati senza alcuna rilevanza. Stranamente non le veniva richieste la chiave di riserva della cassaforte e la chiave dell'armadietto-libreria che peraltro veniva rinvenuto aperto nella parte posteriore.
  2. Fg. 85/503343 del 21/7/99 di M. nel quale veniva affermato che l'intervento delle Forze dell'ordine richiesto dalla stessa il giorno 8/7/99 scaturiva da un “dissidio tra dipendenti” e per tale motivo le si contestava e le si attribuiva

una condotta turbativa dell'ambiente di lavoro le si contestava di aver distolto le Forze dell'ordine dai normali compiti istituzionali per futili motivi e le si attribuiva una condotta turbativa dell'ambiente del lavoro con riflessi negativi sull'immagine dell'A.D. e degli altri dipendenti. Con lo stesso foglio la si convocava per rispondere di tale contestazione in data 26/7/99, giorno in cui doveva essere sottoposta presso il locale M. a visita di idoneità a seguito di stress e stato depressivo provocati da questi eventi.

- Nonostante la dettagliata memoria difensiva 2/8/99 /prod. n.8) e la lettera 1/12/99 indirizzata al Comando in Capo (prod.n.9), l'Amministrazione provvedeva ugualmente ad emettere la sanzione disciplinare del "Rimprovero Scritto" richiamando erroneamente nel provvedimento in data 25/1/2000 (cf, prod. N.10) i criteri di cui all'art. 25, 2° comma C.C.N.L. che prevede tassativi casi di illeciti disciplinari nei quali non rientra nessuno dei comportamenti tenuti dalla D. il giorno 8/7/99 in quanto " non contrastanti con i doveri di ufficio". Avverso tale provvedimento disciplinare la ricorrente presentava ricorso in data 11/2/2000 sia all'ufficio del lavoro – Collegio di Conciliazione – che alla Direzione Generale del Personale Civile – Collegio Arbitrale (prod. n. 11). Il Collegio Arbitrale, con provvedimento 7/4/2000, dichiarava estinto il procedimento disciplinare per la mancata osservanza, da parte dell'Amministrazione, del termine di 120 giorni, previsto dall'art 24. 6° comma C.C.N.L. (prod. N.129).
- A seguito di tutti i fatti dianzi esposti la signora D. cadeva in uno stato depressivo quale risulta documentato dalle certificazioni in atti (V. prod. N. 16 e seguenti), doveva interrompere l'attività lavorativa per far ricorso alle cure ed assistenza di medici specialisti psichiatri e assunzione di terapia psicofarmacologica specifica.
- Durante la visita medica presso l'Ospedale Militare del S. richiesta dalla ricorrente al fine di verificare la causa di servizio di tale malattia, la signora D. veniva riconosciuta permanentemente inidonea al servizio e affetta da malattia non compatibile con l'idoneità alla guida con segnalazione alla Motorizzazione Civile ed alla Prefettura (cf. lettera del 30/9/2000 della Commissione Medico Ospedaliera dell'ospedale Militare del S.). Successivamente, con provvedimento del 13/11/2000, veniva qualificata "permanentemente inidonea a qualsiasi proficuo lavoro **ed il rapporto veniva risolto per infermità.**
- **La Signora D. veniva lasciata a casa senza stipendio, né pensione.** Le veniva però inviata l'indennità di buonuscita e l'indennità di mancato preavviso.
- **Per ottenere il pagamento dello stipendio era costretta ad esperire prima azione ex art 700 c.p.c.** e poi vari ricorsi per decreti ingiuntivi davanti a questo giudice.

Esposti cronologicamente gli **avvenimenti documentati**, occorre ora esaminare le prove testimoniali assunte.

Relativamente all'episodio avvenuto l'8/7/99 oltre al rapporto informativo del Comandante della Stazione dei Carabinieri per la Marina "Arsenale" prodotto in atti vi è la testimonianza del V. Brigadiere R. M. e dell'appuntato G. S. i quali sono stati sentiti da questo giudice sotto il vincolo del giuramento e mentre il M. ha dichiarato di non ricordare bene l'episodio se non che la porta era chiusa e che ha parlato con il G., il G. ha precisato che la signora D. li aveva chiamati perché non riusciva ad entrare nel proprio ufficio in quanto durante la sua assenza era stata cambiata la serratura (cf. pag 24 e 26 della trascrizione); che l'intervento non era stato richiesto per dissidio tra dipendenti e che i toni della ricorrente erano pacati e la stessa veniva da lui vista sostare all'ingresso e non poter entrare nella stanza. Tale testimonianza ha quindi comprovato la vericità di quanto esposto dalla D. e ribaltato quanto dichiarato nel rapporto informativo non avendo la stessa distolto i carabinieri dai normali compiti istituzionali per futili motivi ma perché di fatto le veniva impedito di lavorare.

Quanto all'ordine di servizio con il quale la signora D. non era più segretaria economista i due carabinieri hanno detto di non averlo visto ma di averne sentito parlare da un sottufficiale presente.

Il G. ha anche precisato " Che un capo di Marina gli ha fatto vedere un ordine del giorno in cui c'era scritto che per accedere al luogo di lavoro era necessario prendere le chiavi in bacheca, previa firma in apposito registro e poi lasciarle quando termina l'orario di lavoro".

Oltre alla testimonianza dei due carabinieri vi è in atti anche la deposizione del teste S. – primo maresciallo della Marina Militare ancora in servizio, vicepresidente del circolo sottufficiali quando la signora era all'economato. Questo ha dichiarato " che l'8-9 luglio fu chiamato dalla guardiana in quanto c'erano due carabinieri al circolo e ivi giunto trovò il questore C. che gli chiese dove fosse l'ordine di servizio della signora di cui peraltro non sapeva nulla per cui telefonò al Presidente G. che si trovava a Santo Stefano il quale gli rispose che non c'era niente e che se la sarebbe vista lui, mentre il C. trasecolava dicendo di aver visto l'ordine di servizio firmato dal Capo di Stato Maggiore in data 24/6/99 (cf.pag.23 trascrizione)". Stranamente il teste S. pur essendo Vice Presidente del Circolo non sapeva nulla delle nuove direttive in merito all'accesso al luogo di lavoro. Inoltre ha dichiarato a pag. 31 e 32 che le chiavi l'8/7/99 non erano a disposizione di chi doveva entrare nell'ufficio ma che mentre prima era appese dietro la porta sotto la cassaforte della presidenza, poi non c'erano più".

Si tratta quindi di un vero giallo sia in quanto alle chiavi che quanto all'ordine di servizio.

Sta di fatto che nonostante la D. fosse al secondo giorno di rientro al lavoro dalle ferie nessuno le aveva detto che erano cambiate le norme durante la sua assenza nonostante avesse visto il Presidente, il Tesoriere ed il Questore. Soltanto dopo la chiamata al 112 uno dei carabinieri le comunicò " che non era più segretaria di allora ma era una segretaria normale e comunque per accedere al luogo di lavoro doveva prendere le chiavi nella hall, previa firma in apposito registro e poi lasciarle quando terminava l'orario di lavoro".

Quanto **all'ordine di servizio con il quale era stata sollevata dall'incarico** riusciva a prenderne visione solo nel pomeriggio.

Comunque non risultava nell'elenco delle persone autorizzate ad entrare nell'ufficio per cui non aveva una collocazione.

Soltanto il successivo 9/7/99 gli veniva consegnato l'ordine di servizio n.3 datato 8/7/99 **con il quale le venivano attribuite mansioni inferiori di quarto livello ma limitatamente ad alcuni compiti** quindi neppure nella sua integrità. Quando alla sostituzione nell'incarico di segretario economo con altro dipendente, V. A., coadiutore di IV livello è già stato in precedenza nella motivazione in ordine alla violazione dell'art. 5 delle Disposizioni Ente Circoli di Roma e di come in altre circostanze invece ci si fosse attenuti a tale norma (cf. pag 14 della trascrizione – testimonianza del tesoriere M.).

Va tuttavia precisato che dalla deposizione del teste A. è risultato anche che la V. “non era capace di svolgere quel lavoro e che non se la sentiva anche per esigenze familiari”.

Va anche sottolineata la circostanza che detta sostituzione avveniva a seguito di congedo ordinario della D. che dopo un periodo di 20 + 20 giorni di assenza per malattia per cervicobracalgia riconosciuta dall'Ospedale Militare del S., aveva presentato la richiesta di ferie per 25 giorni che le erano state concesse a decorrere dall'8/6/99 senza che fosse evidenziata alcuna esigenza di servizio ostativa.

**Ciò contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di parte resistente che ne ha giustificato la sostituzione** all'evidente fine di assicurare la necessità di concludere la stesura della contabilità del Circolo. Perché allora non le è stato rifiutato il congedo ordinario in quel momento? Perché non le sono state comunicate subito il 7/7 al momento del suo rientro al lavoro dopo le ferie le nuove norme relative alle chiavi della segreteria del Circolo?

Detta modifica organizzativa pur essendo stata originata secondo la difesa del Ministero della Difesa, dalla circostanza che le precedenti chiavi erano in possesso di tutto il personale e ciò impediva di garantire la riservatezza della documentazione relativa agli iscritti al circolo, doveva essere in ogni caso tempestivamente comunicata a tutti i dipendenti compresa la D. senza che **la stessa fosse umiliata** al punto di dover sostare nel corridoio e nel locale lavanderia **senza che le venisse detto ciò che tutti sapevano.**

Vi è una chiara violazione dell'art 1375 c.c. secondo cui il contratto deve essere eseguito secondo buona fede e degli art. 1,2,3,4,37 e 41 Cost. in cui viene ribadito il rispetto della dignità umana.

Poco chiaro permane tuttavia nonostante l'espletata istruttoria il fatto che le altre signore dell'ufficio accanto del capo carico e del locale lavanderia continuavano come di consueto ad aprire gli uffici quindi portando le chiavi a casa.

Probabilmente la risposta a tutto ciò è nelle successive deposizioni testimoniali.

Il **teste P.**, maresciallo dei carabinieri addetto al centro operativo in Arsenale, incaricato di svolgere le indagini sul Circolo Sottufficiali, alla pag. 30 e seguenti della trascrizione ha precisato che “ la cosa nasce per una lettera che il marito della D. fece”.

La spiegazione di tutto è in questo esposto dal quale scaturì una relazione dei carabinieri alla Procura Militare dalla quale si evinceva per quanto concerne le feste del circolo una discrepanza tra la spesa rilevata sui libri contabili delle varie associazioni che facevano le feste e l'importo indicato sugli statini di spesa del Circolo che era inferiore, In particolare **il teste P.** ha ricordato un episodio in cui grazie alla signora D. fu trovato un documento di introito generale delle feste del cerimoniale privato dell'anno 1998 che prima non si trovava.

**La teste B.** cameriera del Circolo Sottufficiali dal 92 al 2000 ha dichiarato di essere a conoscenza come tutte le persone del Circolo di sollecitazioni fatte alla D. da parte del colonnello L. di modificare i dati di bilancio del Circolo alle quali la ricorrente ha sempre opposto un netto rifiuto (cf. pag 44 e seguenti trascrizione). In particolare la teste ha riferito “ di avere personalmente sentito il Presidente M. ed il Tesoriere C. dire alla ricorrente di cambiare i bilanci perché continuavano ad arrivare sollecitazioni da parte del colonnello L.. Allora la D. ha detto: “io non farò questo fatto perché comunque non è corretto, se voi me lo mettete per iscritto e lo controfirmate magari ci posso anche pensare, diversamente questi sono i registri e lo fate voi” (cf. pagg 45 e 46).

La B. su richiesta del giudice ha anche descritto il clima che si era venuto a creare intorno alla D. che mentre in un primo tempo era ben voluta da tutti, poi era stata “**massacrata**” (cf.pag.56) **in quanto veniva accusata di essere una ladra** da parte di A. O., gestore della mensa del Circolo negli anni 98/99 e **di non essere degna del lavoro che faceva da parte di capo G.** che cercava di fare attorno a lei terra bruciata (cf. pag.52) come avvenne per esempio durante un rinfresco tenuto per un collega che si sposava in cui disse “ **quando c'è da mangiare, da prendere soldi lei è sempre presente**”. Anche il Presidente G. ricorda che la mise in guardia nei confronti della D. dicendo di non fidarsi di lei “**perché è un vero serpente**...non le posso dire altro”.

**La D. è stata emarginata, isolata ed umiliata da tutti,** così ha concluso la sua deposizione la teste B..

Anche **il teste S.** Vice Presidente del Circolo Sottufficiali quando la signora D. era all'economato ha dichiarato (cf. pagg 7 e seguenti della trascrizione) che la stessa più volte **aveva sollecitato** il Presidente del Circolo ad attenersi alle regole per la contabilità in quanto “ contrariamente a tali regole alcuni pagamenti di fatture venivano effettuati dal cameriere O. e non dall'economista o dal tesoriere”; che aveva anche segnalato la scomparsa di documenti contabili **invitando inutilmente** il Presidente del Circolo ad intervenire per poter lavorare con serenità (cf. pag 21);

che l'**O. accusava apertamente la signora di rubare,** che il **Capo G.** diceva che la D. **invece di fare l'economista avrebbe dovuto andare a fare “lo spurgo dei pozzi neri”**, che l'**aiutante C.** diceva alla signora che **doveva limitarsi a fare il lavoro di copiatura delle schede senza valutarne la correttezza amministrativa** (pag.25); che il Presidente G. l'8/7/99 disse alla D. **che era una vipera e che doveva schiacciarla prima”**.

**Il teste A.,** Capo di Stato Maggiore a M. dal 92 al 95 ha confermato il rapporto informativo positivo portante la sua firma sulla signora D. ed ha anche ricordato che negli anni 92 – 93 mancavano all'appello dieci milioni di materiali dal bar del Circolo Sottufficiali e che fu avviata una indagine sia penale che amministrativa durante la quale la D. collaborò mostrando professionalità e diligenza tanto che servendo una contabile per le medicine all'Ospedale Militare fu fatto il nome della ricorrente che tuttavia non aveva chi la sostituiva al Circolo Sottufficiali in quanto la V., interpellata disse che non era capace e che non se la sentiva per

esigenze familiari. Ha anche detto di essere rimasto esterrefatto per “ il licenziamento” della D. in quanto in Marina era la prima volta che succedeva una cosa del genere.

Anche **il teste S.**, Presidente del Circolo dal 91 al 92, ha detto che in quel periodo tutti volevano bene alla D. che era sempre disponibile e che quando la V. fu assente per sei mesi fece il suo lavoro sebbene fosse inferiore.

**Il teste R.** a pag 16 della trascrizione, dopo aver lavorato per otto anni con la D. come capo carico del Circolo Sottufficiali, la descrive sempre allegra, disponibile e competente.

**Il dott. D.** fino al 96 medico dell’Ospedale Militare ha detto che la ricorrente non aveva avuto problemi particolari in epoca precedente ai fatti per cui è causa (cf.pag 47). Ugualmente ha dichiarato il medico del lavoro **dott. M.**

Di tutt’altro avviso è invece la testimonianza del dott. Z. della U. che ha visitato la signora alla fine del 99 e ha formulato una diagnosi di disturbo post-traumatico da stress che è una situazione psichiatrica di disturbo psichico che nasce da situazioni cariche di un potenziale traumatico sul piano psichico (cf. pag. 5 trascrizione).

Il prof. Z. nel corso della propria deposizione testimoniale ha fatto una vera e propria lezione di medicina precisando in particolare che **se ci sono delle continue sollecitazioni di carattere emotivo, degli stimoli continui è chiaro che questi possono mantenere attivo il processo, al limite possono anche peggiorare la situazione** (cf. pag.22), che la situazione psichica in cui versa la D. può venire alimentata nel senso che persistono, **sono uno stillicidio di situazioni negative ripetute nel tempo, alimentano la patologia** (cf. pag.21).

Partendo da questo assunto, compito del giudice è quello di valutare la rilevanza degli eventi conflittuali lavorativi accaduti e la loro associazione e sequenza nell’arco temporale che va dall’inizio del 99 alla fine del 2000.

Si è già detto dettagliatamente dei fatti accaduti fino alla statuizione della sanzione disciplinare del rimprovero scritto poi annullata per vizio di forma.

Occorre ora parlare più approfonditamente del provvedimento n. prot. 85/48499/I del 13/11/2000 avente ad oggetto **“Risoluzione del rapporto di lavoro per infermità della dipendente D. sottoscritto dal Capo di Stato Maggiore C.V. A. D.** (v. doc. n.6 in atti).

**Detto provvedimento veniva emesso** durante una visita a cui la ricorrente veniva sottoposta a seguito di istanza di riconoscimento della causa di servizio richiesto dalla stessa e **pendente la causa del lavoro** per cui la signora D. presentava ricorso d’urgenza ex artt. 669 bis e segg. e 700 c.p.c. .-

Costituitosi con memoria il Ministero della Difesa evidenziava che la risoluzione del contratto di lavoro si sarebbe verificata soltanto “nell’eventualità che la presente inidoneità fosse stata confermata dalla Commissione di secondo grado e fosse stato emanato un provvedimento formale di risoluzione del contratto di lavoro.

Con Ordinanza 3/4/2001 questo giudice statuiva quanto segue.

“all’esito dell’istruttoria effettuata ancorché in sede di cognitio sommaria sono emerse circostanze poco chiare e contraddittorie.

Da un lato infatti D. M. **risulta di fatto** essere stata collocata in quiescenza dall’Amministrazione della Difesa con corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso prevista dall’art. 21, 4° comma CCNL e dell’indennità di buonuscita, di ferie godute, ecc (cf. prod. N.6 del fascicolo di parte ricorrente).

Dall’altro lato **da un punto di vista meramente formale** non è emersa alcuna risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente fra la D. e il Ministero della Difesa.

Osserva questo giudice che compito dell’adito organo giudicante è proprio quello di far luce in questa intricata vicenda e porre dei punti fermi cui le parti dovranno fare riferimento.

Prima di tutto va chiarito che il giudizio della commissione di M. del S. non è atto definitivo ma deve essere convalidato dalla Commissione di Seconda Istanza presso M. di Roma; che in ogni caso il giudizio negativo espresso dalla Commissione Medica sulla idoneità fisica del pubblico dipendente non è impugnabile anteriormente, ma solo col provvedimento che sulla base di detto giudizio, dichiara il dipendente decaduto dalla nomina; che nel caso in esame nessun atto formale di risoluzione del contratto di pubblico impiego risulta essere intervenuto.

Pur tuttavia vi sono stati da parte della P.A. dei comportamenti concludenti legittimanti nella ricorrente la convinzione dell’intervenuta risoluzione del rapporto quali ad esempio la corresponsione dell’indennità sostitutiva del preavviso pari a £. 4.135.750 e dell’indennità di buonuscita pari a £. 29.000.000.

A riprova della fondatezza dei timori espressi dalla ricorrente nel proposto ricorso ex art. 700 c.p.c. vi è il fatto che soltanto in data 13/2/2001 è pervenuta alla D. una nota del Capo di Stato Maggiore in cui si dice testualmente “ che **visto il ricorso** ex art 700 c.p.c. inteso alla sospensione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro e **in attesa** dell’accertamento medico legale di idoneità di II istanza **nonché della verifica** circa la sussistenza della malattia professionale da parte dell’I.N.A.I.L., la procedura **di risoluzione del rapporto di lavoro va revocata con riserva di adottare** i provvedimenti conseguenti all’esito dei menzionati provvedimenti conseguenti all’esito dei menzionati provvedimenti”.

Pertanto atteso che da parte della stessa amministrazione della Difesa si è provveduto a revocare la procedura di risoluzione del rapporto di lavoro questo giudice non ritiene di dover più provvedere sulla richiesta di sospensione del provvedimento di risoluzione proposta con il ricorso ex art. 700 c.p.c.

Ritiene invece, visto che permane una situazione poco chiara **in ordine alla riammissione in servizio** della ricorrente, precisare che la stessa va considerata a tutti gli effetti facente parte dell’organico del Ministero della Difesa senza soluzione di continuità.

Pertanto non di reintegrazione si deve parlare ma di continuazione di un rapporto **che formalmente** non è mai cessato.

Va al riguardo precisato altresì che la P.A. dovrà anche regolare con urgenza dal punto di vista economico la posizione della D. che dall’Ottobre 2000 non percepisce alcun emolumento e che

ha anche un figlio che studia all'università di F. e sulla quale grava altresì un mutuo di £ 40.000.000 ottenuto dalla Banca C. per la ristrutturazione della casa di abitazione. Le suddette circostanze rendono sussistente il c.d. periculum in mora

P.Q.M.

Dichiara la persistenza del rapporto di lavoro intercorso fra D. M. ed il Ministero della Difesa con l'obbligo da parte del Ministro pro tempore di emettere con urgenza i provvedimenti economici conseguenti a tale dichiarativa. La spese al definitivo. Fissa termine perentorio di 30 giorni per l'instaurazione del giudizio di merito.”

Nonostante tale statuizione l'Amministrazione convenuta non dava esecuzione al provvedimento del giudice del lavoro, **pur trattandosi di credito alimentare.**

Nessun effetto sortivano le lettere dei legali della ricorrente indirizzate al Ministero della Difesa, affinché quest'ultimo ottemperasse al sopra richiamato provvedimento, nonostante che la stessa Avvocatura dello Stato invitasse la P.A. ad ottemperare (cf. lettera dell'Avvocatura prodotta).

Si rendeva necessario adire nuovamente l'Autorità Giudiziaria chiedendo l'emissione di decreti ingiuntivi per ottenere il pagamento delle mensilità dovute.

Contro la quasi totalità dei decreti ingiuntivi il Ministero della difesa proponeva opposizione sostenendo l'insussistenza del diritto della ricorrente alla corresponsione degli emolumenti in oggetto.

Il Ministero della Difesa opponente deduceva, quale unico motivo di opposizione, la circostanza in base alla quale alla D. non sarebbero dovute le competenze mensili maturate successivamente alla data del 31/10/2000 in quanto, da tale momento, la stessa si trovava nella situazione delineata dall'art. 21, comma 2 del CCNL Comparto Dipendenti Ministeriali, che prevede la possibilità per il pubblico dipendente di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi da sommare a quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo, “nell'ipotesi di casi particolarmente gravi, ma senza diritto alla retribuzione”.

In altre parole, Il Ministero della Difesa riteneva che la D., a far tempo dal 31/10/2000, si trovasse nella situazione della così detta aspettativa non retribuita con conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi, ma senza diritto alla retribuzione.

La tesi sostenuta dal Ministero della Difesa nelle cause da questa radicate in opposizione ai necessitati decreti ingiuntivi è però priva di pregio e fondamento per lo meno per due motivi: il primo perché la tesi è contraddetta dallo stesso comportamento del Ministero antecedente al provvedimento del Giudice, quando la ricorrente fece richiesta dei 18 mesi di aspettativa non retribuita ed alla stessa non fu data neppure risposta (la P.A. riteneva infatti che, in base alla grave diagnosi dalla stessa operata, seppur illegittimamente, non si dovesse concedere il periodo richiesto di ulteriori 18 mesi di aspettativa non retribuita); in secondo luogo, perché quando la situazione patologica è indotta dal datore di lavoro non vi è superamento del periodo di comporto così come da sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 4959 del 5/3/2005, come più diffusamente si dirà in seguito.

E' vero come è stato detto nell'arringa finale dell'Avvocato dello Stato che la situazione è “ingarbugliata”, ma è altrettanto vero che se poca chiarezza c'è stata, questa è riferibile esclusivamente al comportamento del Ministero della Difesa che ha indotto la ricorrente a

ritenersi licenziata **in quanto tutto, anche successivamente, ha militato in tale direzione.** La Commissione di I<sup>a</sup> istanza aveva definito infatti la signora D. “ permanentemente inidonea al servizio ” ed il Capo di Stato Maggiore C.V. D. l’aveva qualificata permanentemente inidonea a qualsiasi proficuo lavoro (cf. prod. n 6).

Tale provvedimento veniva adottato in sede di visita medica per accertare l’idoneità al servizio e non la permanente inabilità al servizio, contravvenendo a quanto disposto dalla circolare della stessa Amministrazione n. G/26 del 25/3/97 “ si tratta infatti di due ambiti completamente diversi, finalizzati a scopi ben individuati.

Pertanto la visita di idoneità non potrà mai assorbire quella finalizzata all’accertamento dell’inabilità al lavoro.

Il provvedimento è stato adottato senza che alcun medico specialista visitasse e valutasse lo stato di salute della ricorrente.

Quando alla stessa P.A. la ricorrente chiese con istanza versata in atti di ottenere un’aspettativa/congedo di ulteriori mesi per malattia, senza retribuzione, ma unicamente con la conservazione del posto di lavoro (così come previsto dall’art.21 del CCNL) la Pubblica Amministrazione negò tale possibilità alla ricorrente, non riscontrando tale istanza.

**Per la Pubblica Amministrazione, infatti, la ricorrente era nelle condizioni di permanente inidoneità a svolgere qualsivoglia proficuo lavoro** e quindi.... Non meritava neppure una risposta (cf. pagg 52 e 53 della trascrizione dell’udienza del 21/11/2001 teste **M.**).

Va infine sottolineata “dulcis in fundo” la segnalazione fatta da parte della Commissione Medico Ospedaliera dell’Ospedale Militare del S. con lettera 30/9/2000 alla Motorizzazione Civile ed alle Prefetture del S. e di I. che la D. era affetta da malattia non compatibile con l’idoneità alla guida.

A seguito di ciò l’ufficio della Motorizzazione del S. disponeva

( cf. foglio 5634 del 6/10/2000) la revisione straordinaria della patente di guida.

In merito a tale circostanza i medici escussi come testi: dott. D., M., L. e Z. hanno escluso che sia prassi corrente costante per la patologia da cui era affetta la D. all’epoca dei fatti che si inizi un procedimento per la revisione della patente. In particolare il teste Z. ha escluso la sussistenza di pericolosità sociale della D. ed ha detto che almeno il 10% degli italiani e forse anche di più assumono i farmaci prescritti alla ricorrente.

Per tutti questi fatti fin'ora esposti, per completezza va detto che la signora D. ha presentato alla Procura della Repubblica del S. varie denunce come risulta dalla documentazione in atti.

In particolare per quanto riguarda le irregolarità nella gestione della contabilità denunciata dalla D. ai suoi superiori con lettera del 4/2/99 (cf. prod.n.2) in sede penale il giudice A. R., pur non ritenendo il verificarsi di alcun reato ha rilevato tuttavia la sussistenza di una gestione disinvolta e non regolare evidenziando in questo modo la vericidità di quanto sostenuto dalla ricorrente nella lettera del 4/2/99.

**Volutamente** da questo giudice **non sono state esaminate le doglianze** relative all'espletamento di mansioni superiori ed al mancato riconoscimento dell'indennità di cassa nell'anno 1997 in quanto nel ricorso introduttivo alla pag. 28 è fatta espressa riserva di promuovere azione risarcitoria con atto a parte essendo la presente controversia di più immediata rilevanza per la ricorrente. Pertanto queste doglianze saranno eventualmente esaminate in altra causa e restano quindi al di fuori del thema decidendum di tale giudizio.

I precedenti giurisprudenziali in tema di mobbing sono sostanzialmente concordi nel ritenere indispensabile la concorrenza di due elementi e precisamente quello della reiterazione e della sistematicità delle condotte e l'intenzionalità delle stesse, elementi entrambi ricorrenti nel caso di specie.

Ritiene questo giudice che **la signora D. sia stata vittima di un processo denigratorio della sua personalità morale attraverso le frasi ingiuriose** quali risultano dalle testimonianze precedentemente indicate **e i comportamenti così come sono stati descritti che risultano anti giuridici anche singolarmente considerati ed a maggior ragione se valutati nel loro insieme rendono evidente la volontà persecutoria in suo danno.** Si tratta di condotte contrarie ai più elementari canoni di buona fede e correttezza contrattuale, scientemente realizzate per mortificare la lavoratrice dimostrando che ella conta così poco da non meritare neppure di essere informata su scelte che la riguardano direttamente.

La dimostrazione dell'esistenza di un collegamento tra i vari episodi denunciati dalla ricorrente e d'anzì esposti è **desumibile dalla decisione di irrogarle una sanzione disciplinare (a nulla conta se poi è stata annullata per motivi formali)** laddove la lavoratrice si era legittimamente rivolta ai carabinieri per poter rendere la propria prestazione lavorativa che di fatto le veniva impedita; dall'invio a casa dei carabinieri per avere le chiavi del cassetto della sua scrivania **creando allarme nei vicini di casa quando attorno alla figura della D. era già stato creato un clima di sospetto sulla sua onestà:**

### **le dicevano che rubava.**

Ritiene questo giudice che se un datore di lavoro pensa che un suo dipendente ruba, quantomeno fa indagini in tal senso in modo da verificare le effettive responsabilità **e non si limita a calunniarlo se non vi sono delle prove**. A maggior ragione quando questi, **come la ricorrente, fa delle denunce ben precise su irregolarità amministrative** e/o contabili che si perpetravano presso il Circolo Sottufficiali del S. e sulle quali nessuna indagine viene fatta ma tutto viene sbrigativamente giustificato come “**un disguido**”.

**Ma...l'apice della strategia persecutoria viene raggiunta allorché la stessa durante una visita medica presso l'Ospedale M.M. del S.** effettuata al fine di accertamento dell'idoneità al servizio, **viene giudicata permanentemente inabile al servizio confondendo due ambiti completamente diversi, finalizzati a scopi ben individuati.** E' la stessa Circolare dell'Amministrazione convenuta n. G/26 del 25/3/97 a disporre che la visita di idoneità non potrà mai assorbire quella finalizzata all'accertamento dell'inabilità al lavoro.

Inoltre dall'Istruttoria della causa sono emerse altre due circostanze che evidenziano un particolare accanimento nei confronti della D.: **la ricorrente è stata ritenuta portatrice di malattia socialmente rilevante da parte della Commissione Medico Ospedaliera dell'Ospedale Militare del S. con invio agli uffici della Motorizzazione Civile e della prefettura delle province del S. e di I. affinché le venisse ritirata la patente di guida.**

La dichiarazione di “**permanete non idoneità al servizio**” è stata modificata con la dichiarazione di “**permanente non idoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro**” a decorre dal 21/10/2000 (cf. doc. n.6) ovvero un vero e proprio relitto umano **il cui rapporto di lavoro viene quindi di fatto “risolto per infermità”** in quanto le viene inviata l'indennità di buonuscita e di mancato preavviso, **ma non la pensione.**

La signora è costretta a proporre un nuovo ricorso ex art. 700 c.p.c. in quanto pur essendo in malattia (causata come si dirà in seguito dal comportamento del datore di lavoro) non percepisce alcun emolumento mensile **e nonostante il provvedimento del giudice in data 3/4/2001 è costretta a proporre vari ricorsi per decreti ingiuntivi per ottenere il pagamento dello stipendio.**

**E' la prima volta che questo giudice in 20 anni di lavoro vede un accanimento così pervicace nei confronti di una lavoratrice da parte di funzionari della pubblica amministrazione che si rifiutano anche di adempiere l'ordine del giudice** “di regolare con urgenza dal punto di vista economico la posizione della D. che dall'Ottobre 2000 non percepisce alcun emolumento”.

Alla luce delle considerazioni fin qui esposte **deve quindi essere confermata, senza ombra di dubbio, la responsabilità civile dei funzionari civili e militari preposti alla direzione ed alla sorveglianza del Circolo Sottufficiali del Ministero della Difesa del S. per violazione dell'art. 2087 c.c. in relazione ai danni subiti dalla signora D. a causa delle condotte vessatorie realizzate nei suoi confronti.**

Non si è trattato infatti di azioni vessatorie singole ed estemporanee **ma di una vera e propria strategia coerente e premeditata ai danni di una vittima ben precisa con l'intento lesivo di distruggerla, allontanarla, degradarla.** Nel mobbing i protagonisti sono sostanzialmente due: la vittima o mobbizzato e l'aggressore o mobber. Teniamo presente che non si tratta di due persone, bensì di due ruoli in conflitto, ognuno dei quali può essere costituito da una o più persone, in cui è ben chiaro un dislivello di potere con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi sempre in una posizione di svantaggio.

Dice **Harald Ege** nel suo libro "Mobbing conoscerlo per vincerlo" " che spesso le strategie del mobbing si basano sulla menzogna, si mettono in giro false voci per danneggiare la reputazione di una persona,...poi vi è una progressione dei fatti...dalle calunnie si arriva alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il maggior numero di casi di mobbing colpisce la donna in una fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni con alle spalle un'anzianità di servizio superiore agli 8 anni". Secondo il "**metodo Ege 2002**" vi sono infatti sette parametri fondamentali per l'individuazione del mobbing: l'ambiente lavorativo; la frequenza; la durata; il tipo di azioni; il dislivello tra gli antagonisti; l'andamento secondo fasi successive; l'intento persecutorio.

A parere di giusto giudice **è evidente che tutti questi parametri ricorrono nel caso in esame.**

Ma cos'è il mobbing?

Va premesso che questo giudice concorda con l'Avvocato dello Stato nell'auspicare che in un testo legislativo regolante tale fattispecie si conii un altro vocabolo più felice e più aderente alla nostra cultura di origine greco-romana anche se oramai la parola mobbing è diffusa in tutto il mondo e diffrenziandoci finiremmo con essere isolati rispetto alle altre culture giuridiche.

Ma... a parte queste considerazioni personali, per far comprendere anche all'uomo qualunque cos'è il mobbing, basta ricordare la figura del ragioniere Fantozzi, relegato in un sottoscala dal tirannico capoufficio. Si tratta sicuramente del più famoso "mobbizzato" d'Italia che tuttavia non ha mai saputo di esserlo perché negli anni in cui la trasposizione cinematografica delle sue avventure divertiva gli spettatori, il mobbing non era ancora studiato come fenomeno sociale in grado di causare gravi danni alla salute dei lavoratori.

L'espressione mobbing deriva dal verbo della lingua inglese to mob che significa assalire, aggredire ed è ripresa dalla scienza dell'etologia e descrive il comportamento di un gruppo di animali che si accaniscono contro uno di essi per espellerlo dal branco. Il primo ad usare tale termine fu negli anni sessanta Konrad Lorenz e successivamente tale concetto fu ripreso dalla psicologia del lavoro quando si è trovata nella necessità di esprimere quel medesimo fenomeno di aggressione nell'ambiente di lavoro.

L'attuale psicologia del lavoro ( i primi studiosi sono stati Hans Leymann ed in Italia **Harald Ege**) indica con questo termine una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso all'interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, la reputazione e/o la professionalità della vittima.

In ogni caso, gli studiosi del fenomeno sembrano concordare che due sono gli imprescindibili elementi dello stesso: la reiterazione delle condotte (costituite da negozi, atti, meri comportamenti), non necessariamente illecite se considerate in sé, per un arco di tempo apprezzabile (almeno sei mesi, secondo alcuni studiosi) e la loro intenzionalità ( da non considerarsi come coscienza specifica del fine ma come finalità riprovevole in relazione alla lesione dei beni della dignità personale e della salute psico-fisica).

Queste considerazioni sono oramai entrate anche nel bagaglio giuridico degli operatori del diritto, dopo che alcune pronunzie dei giudici di merito hanno riconosciuto l'esistenza del fenomeno e lo hanno anche, in alcuni casi, sanzionato (cfr. Trib. Torino 16 novembre 1999, in "Riv. It. Dir. Lav.", 2000, II, p.102; Id. 11 dicembre 1999, in "Foro it." 2000,I, c.1555; Trib. Milano 20 maggio 2000, in "Or. giur. Lav.", 2000, 959; Id. 16 novembre 2000, ibidem, 962; Trib. Como 22 maggio 2000, in "Lav. Giur.", 2002, p.73; Trib. Forlì 22 marzo 2001, in "Riv. it. dir. lav.", 2002, II, p. 521, ove, in motivazione, sono riportate le definizioni del fenomeno elaborate dalla contemporanea psicologia del lavoro; negativamente, v. Trib. Venezia, 26 Aprile 2001, in " Rv. Giur. Lav.", 2001, p. 88).

Il fenomeno in esame non è stato ancora tipizzato legislativamente (ed a ciò si è appellato il Tribunale di Venezia nella sua sentenza del 26 aprile 2001 succitata per negare la configurabilità giuridica del mobbing e la sua risarcibilità), ma non può dirsi del tutto sconosciuto alle aule parlamentari, dato che sono stati presentati, sullo scorcio della passata Legislatura ed in quella attuale, diversi disegni e progetti di legge in argomento, tutt'ora pendenti; in ogni caso, è fatto notorio che il mobbing è oramai da tempo all'attenzione non solo della giurisprudenza e della dottrina, ma anche dell'opinione pubblica e del Parlamento in quanto una maggiore sensibilità datoriale a problemi del genere consentirebbe un indiscutibile vantaggio per tutti, compreso il datore di lavoro che eviterebbe cali di produttività della forza lavoro per lunghi periodi determinati da situazioni di mobbing. Le forme depressive dovute al mobbing recano un danno socio-economico rilevante, quindi intervenire su questo problema non è solo necessario per ragioni etiche di giustizia e di correttezza nei rapporti umani, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento dell'azienda, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari.

Anche il Parlamento Europeo con la Risoluzione A5- 0283 del 20/9/2001 ha esortato le istituzioni Europee a fungere da modello per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing.

Ritiene il giudice che la mancata (sino ad ora) tipizzazione legislativa non sia di ostacolo a riconoscere per via giurisprudenziale, sulla scorta del diritto vigente, il fenomeno del mobbing ed ha sanzionarlo adeguatamente.

Infatti, dalle scienze del lavoro (psicologia e sociologia applicate) si ricava la definizione dello stesso e si individuano i suoi caratteri fenomenologici; dal loro esame, deve riconoscersi che ciò che differenzia il mobbing da altre figure di illeciti è la sua capacità di unificare in una fattispecie unitaria illecita una pluralità di azioni, atti, negozi e comportamenti, alcuni dei quali, in sé considerati, potrebbero essere anche neutri ma il cui (reale) fine (dannoso ed illecito) si apprezza soltanto se letti in unione con altri ed in un'ottica finalistica complessiva. Il mobbing,

dunque, va visto come fenomeno capace di rappresentare unitariamente una fattispecie complessa e di dare ai suoi comportamenti un significato unitario.

Portando il discorso sul piano giuridico, si osserva che, anche allo stato attuale della legislazione, la fattispecie del mobbing si presenta in contrasto con alcuni fondamentali precetti costituzionali: di certo, con quello dell'art. 2, che tutela la dignità dell'uomo (anche) nella formazione sociale ambiente di lavoro; ma anche con quello dell'art. 3, 1° comma Cost., che vieta discriminazioni in ragione delle diverse condizioni personali.

Il mobbing si pone in contrasto con il principio di tutela della salute sancito dall'art. 32 Cost., essendo evidente che il fenomeno in esame può incidere negativamente sul benessere psico-fisico (si parla, al riguardo, per descrivere gli effetti del mobbing sulla salute, di sindrome post-traumatica da stress) ed, inoltre, vi è contrasto con la protezione accordata all'iniziativa economica privata nel rispetto della dignità umana (art. 41, 2° comma, Cost.).

Dunque, non par dubitabile che possa già riconoscersi allo stato attuale della legislazione protezione dal mobbing, risolvendosi esso in una figura di unificare fattispecie di danno biologico, di danno alla dignità e personalità morale, di danno all'immagine ed all'onore del prestatore di lavoro ( già oggi pacificamente risarcibili) ed anche situazione che, avulse dal contesto in cui si iscrivono, non sarebbero illecite.

E' poi precipuo compito del giudice, non demandabile ad un consulente, valutare se, nella fattispecie concreta posta alla sua attenzione, sussistano o meno gli estremi della figura del mobbing, al riguardo utilizzando la descrizione fenomenologia che di esso ne danno le scienze del lavoro che se ne occupano; potrà essere invece demandato al consulente l'accertamento se siano rinvenibili sulla persona del lavoratore che denuncia di aver subito una siffatta persecuzione, eventuali postumi da essa derivanti; tuttavia, poiché il mobbing supera e non si risolve nel tradizionale danno biologico ( o danno alla salute medicalmente accertabile), la consulenza non necessariamente sarà medico-legale e potrà anche non essere necessario disporla.

Se questo è il fenomeno, prima di esaminare o profili collegati alla prova del danno ed al suo risarcimento, deve essere esaminato ora quello che concerne la responsabilità datoriale ( su ciò, v., p. es., Cass. 21 dicembre 1998, n.12763; Id. 2 maggio 2000, n. 5491; Id. 7 novembre 2000, n. 14469; Id. 21 febbraio 2001, n.2569; Id. 20 giugno 2001, n. 8381).

Al riguardo, come insegna la Suprema Corte (sentt. ult. citt.) la stessa può essere sia contrattuale, per violazione dell'art. 2087, c.c., sia extra contrattuale, per violazione dell'art. 2043, c.c., **sia concorrente nonché derivante dalla violazione dei diritti soggettivi primari.**

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., deve fare tutto quanto è in suo potere per prevenire situazioni di possibile nocimento morale dei lavoratori (secondo il principio della massima sicurezza possibile in un dato momento storico, su cui v., p. es. Cass. 29 dicembre 1998, n. 12863; Id. 3 aprile 1999, n.3234) e, se tali situazioni si presentano, attivarsi per farle cessare il prima possibile, ripristinare lo stato salutare e risarcire l'eventuale danno cagionato.

Ne segue che la prova liberatoria incombe sul datore di lavoro, il quale, ai sensi dell'art. 1218, c.c., dovrà provare che l'inadempimento è dipeso "da causa a lui non imputabile", mentre il lavoratore dovrà dimostrare il danno ed il nesso casuale tra l'evento sofferto ed il comportamento datoriale; al riguardo, il datore dovrà rigorosamente dedurre e provare di aver espletato adeguata e costante sorveglianza e, più in generale, di aver preso tutte le misure e precauzioni per evitare il pericolo d'insorgenza della situazione dannosa (non può tuttavia giungersi all'assioma per il quale, dal verificarsi del danno, è provata la responsabilità, poiché quest'ultima finirebbe col divenire oggettiva: da ult., in termini Cass. 5 Dicembre 2001, n. 15350).

Nel nostro caso, la responsabilità datoriale sussiste e l'art. 2087, c.c., va ritenuto violato.

**Dalla documentazione amministrativa prodotta in atti e dall'istruttoria espletata emerge una chiara situazione conflittuale tra l'Amministrazione e la ricorrente in quanto la stessa, come è stato già detto, ha subito nell'ambiente di lavoro un clima di ostilità, provocazioni e vessazioni, permeato da una serie di velate minacce, piccole e sottili allusioni e maldicenze sul proprio conto e sul proprio operato, con una tensione costante e perdita di serenità sul posto di lavoro.** Tali eventi le hanno procurato come concluso dalla CTU medica espletata, i danni che si vanno ad esaminare, non prima di precisare che la dott.ssa B., specialista in psichiatria, nonché collaboratrice del prof. G. B. C. di P., esperto di chiara fama in campo psichiatrico, ha pienamente riconosciuto il nesso causale ed ha concluso il proprio elaborato peritale affermando: "dalle informazioni contenute nella documentazione prodotta, dai colloqui con la D., e dall'esame psicodiagnostica, si configura l'esistenza di un Disturbo dell'Adattamento con ansia e umore depresso, di tipo cronico, secondo i criteri del DSM IV. Poiché per definizione tale disturbo non può superare la durata di sei mesi, **si assume che la sintomatologia, che si protrae nel tempo ormai da svariati anni,** avvenga in risposta ad un fattore cronico del DSM IV per il Disturbo Post-Traumatico da Stress di tipo cronico.

Pur considerando le oggettive difficoltà di valutazione delle alterazioni a carico della sfera psichica, e quindi della quantificazione del danno biologico di tipo psichico, considerato come "violazione dell'integrità psicofisica della persona" (sentenza C.C.184/869, è ammissibile che gli antecedenti in ambito lavorativo abbiano agito sulla struttura temperamentale della D. in misura tale da produrre una sintomatologia di tipo ansioso-depressivo, che ha assunto caratteristiche di

cronicità, **persistendo lo stimolo negativo dovuto al perdurare anche al momento attuale delle note vicende lavorative e giudiziarie.**

L'interferenza del disturbo mentale con il funzionamento globale si può esprimere sulla Scala Globale del Funzionamento (GAF; DSM IV) con il punteggio di 51-60 (sintomi moderati, o moderate difficoltà in ambito sociale, occupazionale, o scolastico). In particolare, l'interferenza sull'adattamento relazionale (GARF; DSM IV), è valutabile con un punteggio di 41/60 (La vita relazionale presenta solo momenti occasionali di funzionamento collettivo soddisfacente, e tendono a predominare relazioni chiaramente poco funzionali e insoddisfacenti), e quella sull'adattamento sociale e lavorativo (SOFAS; DSM IV) con un punteggio di 51-60 (Difficoltà moderate nel funzionamento sociale, lavorativo e scolastico).

La quantificazione del danno biologico di natura psichica permanente può essere stimato tenendo in considerazione diverse tabelle e criteri. Secondo i parametri di B. e V. (Ed. Cedam, 2001), la valutazione del danno ingenerato dalle sindromi cliniche diagnosticate e dalle loro conseguenze sulla vita lavorativa e di relazione della D. risultano cadere tra l'1 e il 5%, qualora si consideri la diagnosi di disturbo dell'Adattamento con ansia e umore depresso, di tipo cronico, mentre sono del 21-25% nel caso si consideri la diagnosi di Disturbo post-Traumatico da Stress cronico, di gravità lieve/moderato. Secondo le tabelle di B. e M., (1996) la quantificazione del danno risulta essere tra il 10 e il 15%.

Il danno si può quindi stimare, tenendo in conto tutti questi valori, in una fascia compresa tra il 15 e il 20%.”

Chiamata a chiarimenti per esaminare certificazioni ulteriori prodotte successivamente ad deposito dell'elaborato peritale, il CTU ha precisato che **la persistenza e l'aggravamento del quadro psichico**, in associazione con la sintomatologia somatica lamentata e documentata dai certificati relativi a patologia fibromialgica fanno propendere per una valutazione del danno biologico al 25-30%.

Non ravvisandosi validi motivi per disattendere tali conclusioni il giudice fa proprie tali valutazioni essendo la CTU immune da vizi logico-giuridici e ben motivata.

In sede di discussione orale l'Avvocato dello Stato ha criticato la CTU dicendo che andavano fatte maggiori indagini sulla predisposizione della signora D. a disturbi di tipo psichico.

Va al riguardo precisato che nei chiarimenti del 25/10/04 la dott.ssa B. dice “ che una parte consistente della varianza osservata nella vulnerabilità al disturbo post-traumatico da Stress è attribuibile a fattori genetici (V. 2002).

Di tali alterazioni pertanto si tiene necessariamente conto nella quantificazione del danno da disturbo post-traumatico da Stress”.

Anche nella prima relazione peritale l'indagine su una predisposizione della signora D. a tali patologie viene fatta dalla dott.ssa B. che parla di tratti ossessivi di personalità ( e non di personalità intesa come disturbo) che sono presenti frequentemente nella popolazione generale e non sono necessariamente da considerarsi patologici. Essi consistono in caratteristiche di perfezionismo, scrupolo per la precisione, accentuata tendenza all'ordine, meticolosità, rigore in campo etico e religioso e così via (cf. Trattato Italiano di Psichiatria). Anche il dott. Moscatelli che effettua l'esame psicodiagnostica su incarico del CTU “ non rileva elementi significativi per

un disturbo di personalità premorbo, né dati anamnestici indicativi di un disturbo strutturale preesistente”.

Nella letteratura in tema di mobbing vengono riscontrate nell'indole scrupolosa, sensibile ai riconoscimenti e alle critiche e con elevato senso del dovere le caratteristiche caratteriali che agevolano il ruolo di vittima o mobbizzato (V. **Harald Ege** “Mobbing Conoscerlo per Vincerlo).

Va ricordato tuttavia che dottrina e giurisprudenza recenti tendono a sottovalutare in tali situazioni eventuali concause pregresse (al riguardo la dottrina richiama p. es. Cass. 5/11/99 n. 12339).

Si osserva infatti che anche se non tutti reagiscono allo stesso modo allo stress e c'è chi ha “anticorpi” psicologici più forti per affrontare situazioni pesanti protratte, non sembrano esistere predisposizioni caratteriali che rendono immuni al mobbing, poiché è l'integrità dell'intera persona ad essere minata sul piano fisico, psichico, relazionale ed economico.

Da quando fin'ora esposto **essendo acclarato il nesso causale tra la patologia di cui è affetta la ricorrente e l'ambiente di lavoro** in cui la stessa ha operato, **ne consegue che tale malattia va considerata dovuta a causa di servizio.** Per quanto riguarda le conseguenze economiche, in mancanza di quantificazione ci dovrà essere un separato giudizio per stabilire l'entità dell'equo indennizzo.

## **I DANNI DA MOBBING**

Le Fonti di responsabilità di parte resistente sono da ricercare, come è stato già detto, da un punto di vista giuridico nel rapporto contrattuale intercorso e quindi nell'art.1375 c.c., secondo cui il contratto deve essere eseguito secondo buona fede; nell'art. 2087 c.c., che pone a carico del datore di lavoro il divieto di molestie morali nei confronti del lavoratore e nel generale principio del *neminem ledere* espresso dall'art. 2043 c.c. la cui violazione è fonte di responsabilità aquiliana che trova la sua consacrazione nell'art. 2059 c.c. ora che questa norma, dopo essere rimasta per lungo tempo quasi del tutto inutilizzata, è risorta nella nuova sistemazione dogmatica del danno civile elaborata con il fondamentale contributo delle due sentenze della suprema Corte di Cassazione del maggio 2003 (nn. 8827 e 8828 del 31/5/2003).

Secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata che analogamente alla Cassazione ne ha dato la Corte Costituzionale (Sent. N. 233 dell'11/7/2003), la norma infatti chiarisce la portata del *neminem ledere* nelle relazioni interpersonali con specifico riferimento alle situazioni normativamente previste e tipizzate, oltre l'aspetto meramente patrimoniale del danno; il risultato non è più quello di un ambito di tutela risarcitoria ristretto al danno morale (che a questo punto diventa riparabile anche quando non derivi da un fatto penalmente rilevante) **ma la possibilità di una tutela piena dei diritti inviolabili della persona** (art. 2 Cost.). Nella categoria del danno non patrimoniale, quindi, superata la bipartizione nelle componenti del danno morale e del danno biologico, la figura aggiuntiva del danno esistenziale si presta a salvaguardare il profilo relazionale-sociale dell'individuo, che viene così protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della personalità anche esteriori laddove il danno morale è inteso come dolore, interiore sofferenza, patimento o stato di angoscia secondo la definizione fornita dalla Corte Costituzionale.

Sulla scorta di tali principi, **il lavoratore vittima del mobbing che provi che le conseguenze pregiudiziali sono in rapporto di causalità persecutorie compiute per nuocerlo, ha diritto alla riparazione di tutti gli aspetti non patrimoniali dei danni sofferti.**

*Vi è in conclusione un concorso tra responsabilità contrattuale ed extra contrattuale che si risolve di fatto nel cumulo delle due azioni in quanto la responsabilità contrattuale dell'imprenditore derivante dall'art. 2087 c.c. di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei dipendenti, può concorrere con la responsabilità extracontrattuale dello stesso datore di lavoro che sussiste qualora dalla medesima violazione sia derivata anche la lesione dei diritti che spettano alla persona del lavoratore indipendentemente dal rapporto di lavoro (lesione della salute, della personalità, ecc. ecc.)*

La condotta del datore di lavoro finisce quindi con il ledere un interesse tutelato non solo nello specifico rapporto di lavoro ma anche in una norma quale l'art. 2043 c.c. che si rivolge alla totalità dei consociati.

Nella maggior parte dei casi il mobbing produce conseguenze negative sul piano della sfera neuropsichica della vittima.

Si può anzi affermare che il danno psichico è il tipico danno subito dalla vittima di mobbing. E ciò è tanto vero che la teorizzazione del mobbing nasce proprio in seguito ad un percorso a ritroso dall'effetto alla causa intrapreso dagli psicologi del lavoro. Come è stato già rilevato nell'attuale sistema risarcitorio vi sono figure che si occupano dei pregiudizi incidenti sulla salute psichica latamente intesa: il danno biologico ( o danno psichico o danno biologico di natura psichica) il danno morale ed il danno esistenziale sono tutte categorie che possono dare ospitalità ai pregiudizi di ordine psichico.

Questa pluralità di danni derivanti dal mobbing dovrebbe essere una remora per i datori di lavoro dal porre in essere comportamenti lesivi della personalità del lavoratore e uno sprone a vigilare per evitare che vengano perpetrate azioni aggressive e vessatorie da parte dei collaboratori e dei preposti in genere.

Si dovrebbe arrivare insomma ad una maggiore umanizzazione del lavoro cos' come propugnato anche dal papa Giovanni Paolo II nell'Enciclica *Laborem Exercens* dedicata "agli uomini del lavoro" che mediante il lavoro non solo trasformano la natura adattandola alle proprie necessità ma anche realizzano se stessi come uomini ed anzi, in un certo senso, diventano più uomini.

La strada è ancora lunga atteso che l'International Labour Office (ILO) denuncia una tendenza generalizzata all'aumento delle violenze psicologiche in ambito lavorativo riscontrabile in tutti i paesi del mondo.

Il paese con il più alto numero di mobbizzati risulta essere la Gran Bretagna con il 16,3%, seguono la Svezia (10,2%), la Francia (9,9%) e la Germania (7,3%).

L'Italia si colloca agli ultimi posti della graduatoria con solo il 4,2% dei casi, ma secondo gli studiosi del fenomeno il dato non rappresenta adeguatamente la realtà in quanto spesso non vi è ancora consapevolezza da parte della vittima della possibile qualificazione come mobbing di una serie di condotte vessatorie sul luogo di lavoro.

Da una più completa indagine empirica effettuata in Italia da **EGE** risulta su un campione di 301 vittime intervistate, che più del 38% provengono dal settore delle industrie produttrici di beni e servizi, mentre il 21% di esse si riscontrano nel settore della Pubblica Amministrazione.

Tale dato va ulteriormente integrato con i dati relativi al altri settori presi separatamente in considerazione nell'indagine di **EGE**.

In particolare un altro 15% di casi si riferisce al settore degli istituti di credito e delle Poste, in gran parte settore pubblico – privatizzato; un ulteriore 12% di casi si riferisce al settore scuola, in gran parte pubblico; l'8% dei casi, infine, riguarda il settore Sanità, anch'esso largamente pubblico. Il dato concernente la struttura della pubblica Amministrazione appare quindi addirittura prevalente rispetto agli altri. Ciò è spiegato (cf. **Ege** i numeri del mobbing. La prima ricerca italiana) con l'inefficienza dell'organizzazione, fattori di competizione interna, con la struttura interna degli incentivi nonché con la inefficienza del monitoraggio, della distinzione e distribuzione delle competenze individuali. Queste possono essere le chiavi stesse di soluzione e di prevenzione delle situazioni di mobbing.

Si è reputato opportuno da parte di questo giudice di riportare tali dati in quanto in una città di provincia qual è S. la vicenda della signora D. ha fatto piuttosto scalpore e di mass media le hanno dedicato grande attenzione facendo entrare in questo processo la Marina Militare che occupa un ambito particolarmente rilevante in questa città. Va precisato che non è la Marina Militare ad essere posta sotto accusa, ma soltanto le persone di questa causa, così come è avvenuto negli altri procedimenti cui si è fatto dianzi riferimento concernenti il settore Poste, scuola o sanità.

Le assenze della ricorrente sono dipese dalla patologia **ansioso depressiva che è stata contratta a causa dell'ambiente di lavoro a far data dall'anno 1999** circa e tale complessiva situazione è ascrivibile ad inadempimento del datore di lavoro.

Si osserva che, nel caso di specie, **ci si trova di fronte ad un'ipotesi di assenza per malattia determinata da infortunio sul lavoro** la quale non può essere assunta sotto il disposto dell'art. 2110, 1°-2° comma, c.c., per la considerazione che detta norma ha riguardo (anche) ad assenze per malattia non dovute né ad origine professionale (per la quale valgono le norme sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. n. 1124 del 1965) né ad inadempimento del datore di lavoro. In caso contrario, l'inadempimento (quindi, un illecito contrattuale) potrebbe giustificare, alla scadenza del periodo di assenza dal lavoro preveduto dalla contrattazione collettiva ( il c.d. periodo di comparto), la risoluzione del rapporto di lavoro.

In altri termini, a parte l'ipotesi della tutela I.N.A.I.L., non può essere consentito al datore di lavoro di procedere a risolvere il rapporto avvalendosi di una clausola di legge al maturarsi di

una situazione che origina da un suo inadempimento contrattuale (ovvero, anche extracontrattuale).

Insegna infatti la Suprema Corte ( Sezione Lavoro, n. 4959 dell'8/3/2005) che ove le assenze per malattia siano causate dalla violazione da parte del datore di lavoro dello specifico obbligo di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore (art.41, comma 2° della Costituzione) di esse non deve tenersi conto ai fini del superamento del periodo di comporto.

Non vale inoltre osservare che il lavoratore può sempre agire per il risarcimento dei danni (per violazione dell'art. 2087, c.c., o per violazione della generale clausola del neminem ledere): tale risarcimento, infatti, è volto a ristorare i danni discendenti dalla violazione delle succitate norme ma non ad apprestare protezione alla perdita del posto di lavoro, come, testimonia il caso di specie.

Il presente caso appare essere dunque più affine all'ipotesi di assenza del lavoratore per infortunio sul lavoro per il quale l'art. 22 CCNL dipendenti comparto ministeriale, di settore, cit., sancisce il diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica; certamente, essendovi nel caso l'inadempimento del datore di lavoro ai propri doveri contrattuali, ne consegue l'impossibilità di fare applicazione della normativa sul comporto (art.2110, 1°-2° comma, c.c. ed art 19, CCNL citato) e ne discende il diritto del lavoratore alla conservazione del posto per tutta la durata della sua malattia.

Risponde infatti ad un'evidente ragione di giustizia parificare il mobbing all'infortunio sul lavoro riconoscendone tutte le condizioni previste dalla legge ed in particolare l'occasione di lavoro e la causa violenta. A conferma di tale assunto va evidenziato come già nell'art. 10 comma IV del D.L.vo 38/00 nell'ambito della riclassificazione delle malattie professionali il legislatore abbia prevista la possibilità di inserire tra le malattie professionali tabellate anche "liste di malattie di probabile e di possibile origine lavorativa" come il Consiglio di Amministrazione dell'I.N.A.I.L. con delibera del 26/7/01 abbia riconosciuto il mobbing come fattore di infortunio sul lavoro programmando la creazione di un comitato scientifico ad hoc per la individuazione dei protocolli diagnostici.

Per tale motivo anche i decreti ingiuntivi emessi da questo giudice su istanza di parte ricorrente nei confronti del Ministero della Difesa vanno confermati.

#### QUANTUM DEBEATUR

-

In ordine al quantum debeatur va rilevato che le voci di danno di cui questo giudice deve tener conto sono soltanto quelle richieste nel ricorso introduttivo del presente giudizio quali il danno

biologico, il danno morale, il danno esistenziale e il danno patrimoniale, quest'ultimo sia in relazione ad danno emergente che al lucro cessante.

Ogni domanda ulteriore proposta in corso di causa o nelle note conclusive deve essere dichiarata inammissibile perché considerata o domanda nuova o domanda già compresa nelle voci di danno già richieste.

Quest'ultima considerazione vale per la richiesta di risarcimento dei seguenti danni punitivi, edonistici, alla privacy, all'immagine, estetici, riflessi per il figlio ed il marito, professionali, che sono tutti aspetti del danno esistenziale nel quale rientra a parere di questo giudice qualsiasi danno che l'individuo subisca alle attività realizzatrici della propria persona ossia la lesione di qualsiasi interesse giuridicamente rilevante per la persona, risarcibile nelle sue conseguenze non patrimoniali.

Relativamente invece alla richiesta del danno derivante dal mancato guadagno relativo all'attività di pranoterapeuta, si tratta di domanda nuova tardivamente proposta e come tale inammissibile in quanto necessitante di uno specifico ed ulteriore accertamento con allargamento del tema di indagine. Anche la richiesta di differenze retributive non può essere ammessa poiché nel ricorso originario a pag. 28 si fa riferimento alle differenze retributive tra le mansioni corrispondenti alla qualifica di inquadramento (IV) e quelle effettivamente esercitate di fatto (VII) "riservandosi di promuovere con atto a parte essendo la presente controversia di più immediata rilevanza per la ricorrente". Quindi non si conclude in ricorso né per la richiesta di risarcimento professionale, né per la corresponsione delle differenze retributive, né per il risarcimento danno per il mancato guadagno per l'attività di pranoterapeuta non più potuta coltivare, che vengono presentate invece nelle note conclusive ove si chiede anche per la prima volta di pubblicare la sentenza su tre quotidiani di tiratura nazionale. Si tratta di domanda inammissibile perché nuova.

Per quanto riguarda in particolare la circostanza relativa all'attività di pranoterapeuta che la D. assume di aver svolto con il proficuo guadagno consistente in un ritorno economico di circa Euro 1.500,00 al mese, non sussiste alcuna prova in ordine al quantum richiesto ed all'intensità con la quale veniva espletato tale secondo lavoro che potrebbe configurare, se adeguatamente provato, oltre che illecito disciplinare anche ipotesi di evasione fiscale.

Il thema decidendum del presente giudizio va circoscritto quindi in punto di quantificazione del danno subito da M. D. per mobbing alle seguenti voci di danno: danno patrimoniale, danno biologico, danno morale e danno esistenziale.

La domanda relativa al risarcimento del danno patrimoniale così come proposta va respinta.

La ricorrente chiede a titolo di danno emergente il rimborso di tutte le spese ed i costi che ha dovuto, deve e dovrà sopportare per la sua cura, la sua assistenza, l'assistenza in casa e quant'altro che quantifica in Euro 1.170.364,41, distinguendo tra le spese mediche, farmacologiche, riabilitative, legali e di collaborazione documentate e già sostenute pari ad Euro 76.766,41 di cui 57.516,97 già riconosciute a titolo di provvisionale e le ulteriori spese preventivabili in futuro, attesa la cronicità della malattia.

Osserva questo giudice che è vero che ha liquidato a titolo di provvisionale la somma di Euro 57.516,97 con sentenza non definitiva in data 22/6/2004 riconoscendo in questo modo la legittimità delle spese sostenute, ma è altrettanto vero che la provvisionale ha tenuto conto della forte conflittualità esistente tra le parti nella prima fase della causa e del conseguente disorientamento della ricorrente quale si evince dai numerosi medici e studi legali consultati.

Con il passar del tempo la situazione indubbiamente si è sedimentata, il CTU ha emesso una diagnosi precisa per cui non appaiono più giustificabili spese così elevate e soprattutto

consulti con tanti medici anche perché mi sovviene il vecchio adagio “ Turba medicorum mors certa”.

Inoltre se nella fase acuta della malattia vengono provati giustamente oltre ai farmaci, anche la psicoterapia, i massaggi anti-stress e le cure termali, nella fase cronica qualsiasi terapia viene diluita nel tempo e perde quelle caratteristiche di intensità e concentrazione che aveva all’inizio. Se da principio si consultano i più grandi luminari del settore poi normalmente è lo stesso cattedratico che affida la paziente al medico curante della ASL di appartenenza ove esiste peraltro uno specifico Servizio di Psichiatria a cui possibile accedere pagando soltanto il ticket e non somme ben più rilevanti degli studi privati.

E’ principio consolidato in tema di rimborso di spese sanitarie la circostanza che queste, se effettuate in strutture private, possano essere rimborsate solo in caso in cui si dimostri che le strutture pubbliche non abbiano quel servizio oppure siano insufficienti o abbiano tempi lunghi di attesa.

Per cui, applicando tale principio al caso in esame, ne deriva che non avendo parte ricorrente dimostrato tutto ciò, non è possibile continuare a rimborsarle spese mediche o psicoterapeutiche presso studi privati. Quanto poi ai massaggi di cui si chiede il rimborso non è stata fornita la prova che essi in questa seconda fase siano veramente indispensabili.

Alla luce di quanto fin qui esposto va tuttavia precisato che se in un futuro vi fosse necessità di procedere ad ulteriori spese riconducibili al mobbing ed indispensabili ai fini terapeutici, la ricorrente potrà sempre proporre una nuova azione quando sarà accertabile e stimabile l’effettivo pregiudizio tenendo conto tuttavia del principio precedentemente esposto relativo alla prova che le strutture sanitarie pubbliche non sono in grado di fornire le prestazioni richieste.

La ricorrente chiede altresì la corresponsione a titolo di lucro cessante di tutte le mensilità che vanno fino al collocamento in quiescenza oltre alle voci accessorie previste dai CCNL ed oltre alla corresponsione del TFR..

Si osserva in proposito che la signora D., contrariamente a quanto sostenuto dalla Commissione di I Istanza, non è da considerarsi permanentemente inidonea al servizio, ma semplicemente portatrice di una invalidità al 30% (secondo le conclusioni del CTU) per cui può riprendere a lavorare.

Il lavoro oltretutto può essere terapeutico se svolto, ovviamente, in un luogo diverso da quello in cui si è maturato il mobbing.

Anche il Prof. Z. (teste di parte ricorrente) ha dichiarato che la signora D. ha un disturbo, ma non tale da interferire così pesantemente nelle sue capacità di lavoro a condizione che la situazione ambientale sia idonea (cf. pag.20 della trascrizione).

Il Ministero della Difesa ha diversi uffici sia alS. sia in altre città per cui la ricorrente potrebbe essere collocata in uno di questi. Tenuto conto della situazione ambientale creatasi nell’Ufficio economato del Circolo Sottufficiali del S. non è umanamente esigibile che il pubblico dipendente offra le sue capacità lavorative, deve essere il Ministero convenuto che ha la visione

generale dei vari uffici a darle un termine per riprendere il servizio dove ritiene più opportuno, tenuto conto della professionalità finora acquisita dalla stessa e del suo vissuto in ambito lavorativo.

Il rapporto di lavoro tra la D. ed il Ministero d'altronde non è mai cessato come ha avuto modo questo giudice di statuire nell'ordinanza emessa in data 3/4/2001.

Soltanto dopo il deposito della CTU tuttavia il giudizio di permanente inidoneità al servizio è stato ribaltato per cui è comprensibile per cautela nessuna delle due parti in causa abbia messo in mora l'altra, cosa che potrà tuttavia essere ora fatta.

Alla luce di quanto finora esposto nessuna somma di denaro può essere data alla D. a titolo di lucro cessante anche perché le mensilità pregresse sono state tutte corrisposte in parte grazie ai decreti ingiuntivi dalla stessa richiesti che vanno tutti confermati.

Per quanto riguarda il rimborso delle spese di collaborazione domestica futura, non si reputa di concederle atteso che anche in questo caso manca la prova della necessità di un aiuto in casa atteso che la ricorrente non è affetta da depressione grave ed è perfettamente in grado di badare a se stessa ed alla propria casa.

Ella peraltro appare in udienza sempre in forma e molto curata per cui si ritiene che possa occuparsi allo stesso modo anche della sua abitazione.

Se è vero inoltre che la ricorrente si è separata dal marito e vive sola, essendo il figlio a F., non pare a questo giudice che abbia veramente bisogno di un aiuto in casa per un importo mensile di circa Euro 1.000,00. Va sottolineato inoltre che occuparsi della propria casa può anche distrarla dal suo problema ed avere quindi un valore terapeutico.

Seguendo il ragionamento espresso dalla signora D. nelle note conclusive, si arriverebbe a rimborsarle per i prossimi 25 anni anche un giardiniere visto che è emerso dall'istruttoria che a seguito dei fatti per cui **è causa non si è occupata più non solo della casa ma anche del giardino.**

Neanche le ulteriori spese legali previste in un costo complessivo non inferiore a Euro 250.000,00 spettano in quanto saranno eventualmente liquidate dai giudici delle singole cause.

Il mobbing realizzato in danno della signora D. ne ha lesa prima di tutto la sua salute tanto è vero che ne è derivato (ex art. 32 della Costituzione) un danno biologico da inabilità permanente accertato dal CTU, come è stato già detto, dal 25% al 30%.

Il concetto di danno (dal latino demere che significa letteralmente togliere e vuol dire perciò privare un individuo di un bene che gli appartiene) è necessariamente legato ad una alterazione intervenuta nell'individuo rispetto ad una situazione antecedente e consiste nel passaggio dalla salute alla malattia o nell'aggravamento di un fatto patologico preesistente (P. 1995).

Ritiene il giudicante che appare rispondente a giustizia riconoscere alla ricorrente il 30% in conformità anche a quanto detto dal dott. Z. in udienza.

Per il calcolo del danno biologico ritiene lo scrivente di basarsi sulle tabelle di Milano del 2003 applicate anche presso la Corte di Appello di G.. Seguendo tale criterio, considerando che i punti calcolati sono 30, l'età della signora D. alla presentazione del ricorso era di 45 anni, applicando il demoltiplicatore 0,78 si giunge ad una somma pari ad **Euro 79.591,35** per l'inabilità permanente. Per quanto riguarda l'invalidità temporanea la si calcola a far tempo dal 10/7/99, cioè dalla data nella quale venne diagnosticato per la prima volta lo stato ansioso depressivo reattivo.

L'incapacità lavorativa derivante da tale patologia era già stata accertata dal dott. L. nella relazione del 22/2/2000 eseguita per conto della procura del S.. Alla data della presente sentenza, ossia del 13/5/2005 quindi i giorni di invalidità temporanea sono 2134 che vanno moltiplicati per 51,65 pro die con un totale di **euro 110.221,10**.

Per quanto il danno morale sulla spettanza del quale già si è detto considerando la qualità, la frequenza e la durata delle azioni ostili e il dolore che hanno provocato, si ritiene equo liquidare tale danno in misura ad un mezzo del danno biologico ((79.591,35 + 110.221,10) pari ad Euro 94.906,221. Altrettanto appare congruo liquidare per il danno esistenziale ossia per il deterioramento generale della qualità della vita anche futura che questo giudice ritiene vada riconosciuto oltre al danno morale in quanto investe due diversi aspetti della persona: quello morale, l'aspetto più intimo ed interiore, quello esistenziale, quello esteriore.

L'impostazione prevalente evidenzia che il danno morale attiene il "sentire" mentre quello esistenziale attiene al "non fare".

In conclusione le somme spettanti alla ricorrente a titolo di risarcimento del danno ammontano complessivamente ad euro 362.511,71 = e possono così riepilogarsi:

Euro 62.478,17 = a titolo di danno biologico da inabilità permanente, già detratti Euro 17.113,18 = percepiti dalla ricorrente a titolo di buonuscita e indennità sostitutiva del preavviso (Euro 79.591,35) = per inabilità permanente – Euro 17.113,18);

Euro 110.221,10 = a titolo di danno biologico da inabilità temporanea;

Euro 94.906,22 = a titolo di danno morale;

Euro 94.906,22 = a titolo di danno esistenziale.

Va invece respinta la domanda di declaratoria di illegittimità nel merito del provvedimento disciplinare disposto ma non irrogato in quanto annullato per motivi di forma. La decisione del Collegio Arbitrale è infatti di accoglimento dell'eccezione preliminare proposta dalla stessa ricorrente che appare assorbente rispetto a qualsiasi pronuncia di merito essendo comunque cessata la materia del contendere anche se per motivi diversi da quelli sperati dalla ricorrente.

Le spese processuali, liquidate come da dispositivo in relazione al valore della causa ed all'attività processuale svolta, detratti gli importi già liquidati nella provvisoria, seguono la soccombenza come pure le spese di CTU e di trascrizione, liquidate con decreto a parte.

La presente sentenza va dichiarata per legge provvisoriamente esecutiva.

**P.Q.M.**

Il Giudice monocratico, in funzione di giudice del lavoro

Dott.ssa P. Fortunato

Visto l'art. 429 c.p.c., udite le conclusioni dei procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza e deduzione disattesa

Dichiara la responsabilità civile del Ministero della Difesa in persona del Ministro pro-tempore per i comportamenti e gli atti mobbizzanti subiti dalla signora M. D..

Condanna pertanto tale Ministero, come sopra rappresentato, a pagare alla ricorrente le seguenti somme:

Euro 62.478,17 = a titolo di danno biologico da inabilità permanente, già detratti Euro 17.113,18 = percepiti dalla ricorrente a titolo di buonuscita e indennità sostitutiva del preavviso (Euro 79.591,35 = per inabilità permanente - Euro 17.113,18 =);

Euro 110.221,10 = a titolo di danno biologico da inabilità temporanea;

Euro 94.906,22 = a titolo di danno morale;

Euro 94.906,22 = a titolo di danno esistenziale;

oltre rivalutazione ed interessi sulle somme rivalutate dalla domanda al saldo.

Conferma i decreti ingiuntivi emessi da questo giudice su istanza della sig.ra D. nei confronti del Ministero della Difesa.

Rigetta il resto.

Condanna il Ministero della Difesa in persona del Ministro pro-tempore al pagamento delle spese processuali, detratto quanto già liquidato in sentenza parziale, che liquida in complessive Euro 42.875,50=, di cui Euro 10.876,00= per diritti, Euro 26.220,00= per onorari, Euro 17,50= per spese, oltre 12,50% di spese generali, C.P.A. ed I.V.A. come per legge.

Pone definitivamente a carico di parte convenuta le spese di C.T.U. e di trascrizione liquidate con decreto a parte.

Autorizza la provvisoria esecuzione della sentenza.

Spezia, 13 maggio 2005

IL CANCELLIERE	S.	IL GIUDICE MONOCRATICO
M. Del Giacco		Dott.ssa P. Fortunato

Depositata in cancelleria il 1 Luglio 2005-07-12

IL CANCELLIERE  
M. Del Giacco