

**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 :

"La sentenza che si riporta rappresenta un notevole passo in avanti da parte della giurisprudenza di merito verso l'accoglimento degli studi ormai da anni condotti sul mobbing da parte della dottrina. In particolare il Giudice del Lavoro di Sondrio, in una pronuncia per molti versi esemplare, nel far proprie le risultanze della CTU disposta in corso di causa in ordine all'inquadramento della fattispecie concreta nell'ambito della categoria del mobbing, non solo adopera i sette parametri ideati da Harald EGE, ma addirittura accoglie il metodo di quantificazione del danno pubblicato nell'ormai noto testo "La valutazione del danno da mobbing" di H. Ege edito nel 2002 dalla Giuffrè Ed., così liquidando il risarcimento secondo le Tabelle Ege '02 di monetizzazione del danno da mobbing riportate nell'appendice del suddetto volume."

**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 Azzolini ha pronunciato la seguente sentenza nella causa di previdenza ed assistenza n. 194/2004 R.G.**

promossa con ricorso depositato il 27.08.2004 da:

D.M. con il Proc.dom.Dr.G.M. del foro di S., giusta delega a margine del ricorso depositato.

ATTORE

CONTRO:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in persona del Ministro in carica pro-tempore, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417bis cpc dai dott.G.P. e R.P. ed elettivamente domiciliato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di S., come delega in atti

CONVENUTO

Oggetto: risarcimento danni

causa chiusa a sentenza il 09.03.06

#### CONCLUSIONI:

Parte ricorrente:

condannare il Ministero del Lavoro in persona del Ministro pro-tempore, alla liquidazione delle spese quantificate in Euro 49,14 relative alla missione presso la D.R.L. del 22.05.2001 e delle spese quantificate in Euro 1.198,86 relative alla missione a Roma presso il Ministero del Lavoro del periodo compreso tra l'8/04 ed il 12/04/2002, oltre agli interessi dal dovuto al saldo.

Condannare altresì il Ministero del Lavoro in persona del Ministro pro-tempore, al pagamento della somma richiesta nel tentativo di conciliazione, pari a Euro 20.000,00 e/ diverso importo ritenuto di giustizia secondo il prudente giudizio del Giudice, come risarcimento del danno biologico derivante dall'attività discriminatoria e mobbizzante posta in essere dall'ex Direttore della D.P.L. di S., ING. G.M.M., nel periodo compreso tra il 02.06.2001 ed il 02.01.2003 data del ricorso presso la D.P.L di S., oltre ad interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

Parte Convenuta:

il complessivo rigetto del ricorso per quanto concerne la domanda di risarcimento per danni da Mobbing poiché mancando qualsiasi forma del fenomeno descritto, per carenza degli elementi oggettivi e soggettivi che lo connotano, la richiesta risulta inammissibile, improponibile, improcedibile e destituita di qualsiasi fondamento giuridico.

Con vittoria di spese.

#### **Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato il 27.08.2004 D.M., premesso che era dipendente dal Ministero del Lavoro, presso l'Ufficio di S., con qualifica funzionale B3 e profilo di Assistente Ispettorato del Lavoro, deduceva che dall'inizio del maggio 2001 era stato sottoposto ad azione di Mobbing da parte del nuovo direttore della DPL, appena insediatosi, e precisamente:

- 1) nonostante il 22/05/2001 egli si fosse recato in missione a M., ove era stato convocato presso la Direzione Regionale nella sua qualità di esperto di informatica addetto all'aggiornamento del software dei servizi di Ispezione del lavoro su tutto il territorio nazionale, il suddetto direttore gli aveva negato, peraltro tardivamente, l'autorizzazione e non gli aveva corrisposto il trattamento economico relativo;
- 2) lo stesso non gli aveva autorizzato diverse altre missioni, fra cui quella finalizzata alla partecipazione al corso di "formazione di tutor di software applicativo" che si doveva svolgere a R. dall'08 al 12/04/2002;

- 3) in seguito a diretto incarico del Direttore Generale che aveva, in deroga al diniego, autorizzato la missione, egli aveva comunque partecipato a tale corso;
- 4) l'Ing. M. aveva dapprima per questo avviato contro di lui un procedimento disciplinare conclusosi con l'archiviazione e poi non aveva autorizzato il pagamento della missione, contestandogli la mancata autorizzazione all'uso del mezzo aereo;
- 5) con diversi ordini di servizio era stato spostato di sede ed assegnato a mansioni diverse;
- 6) per evitare di continuare ad essere sottoposto a tale trattamento aveva chiesto ed ottenuto, dal 3/6/2002 il distacco all'ufficio di L., subendo gli inevitabili disagi del viaggio quotidiano da S. a L.;
- 7) tale distacco era stato revocato, ed egli aveva potuto tornare all'ufficio di S., solo dopo che l'Ing. M. era stato trasferito altrove (nel gennaio 2003);

il ricorrente, evidenziato che a causa delle suddette azioni di Mobbing aveva subito un danno sia alla professionalità che alla vita di relazione e alla salute, ne chiedeva il risarcimento in misura pari a Euro 20.000,00, oltre al pagamento della somma di Euro 49,14 per la missione del 27.05.2001 e di Euro 1.198,85 per la missione dall'8 al 12/04/2002; il tutto con rivalutazione, interessi e vittoria di spese.

Il Ministero del Lavoro si costituiva tardivamente spiegando che l'Ing. M. non aveva autorizzato la missione del 22/02/2001 (facendone informare verbalmente il ricorrente il giorno prima da una collega) in quanto quel giorno lo stesso aveva un altro impegno (test per un corso di formazione specialistica) e le altre missioni perché incompatibili con la normale attività lavorativa all'interno dell'ufficio; deducendo che in mancanza di autorizzazione che doveva essere esplicita e non implicita all'uso del mezzo aereo il ricorrente non aveva diritto al relativo rimborso; negando che lo stesso fosse stato sottoposto ad azioni persecutorie qualificabili come Mobbing; contestando la quantificazione del danno e chiedendo il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

Dopo l'interrogatorio libero del ricorrente, l'assunzione dei testimoni e il deposito di note scritte autorizzate dalle parti, la causa veniva discussa e decisa all'odierna udienza con pubblica lettura del dispositivo.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Preliminarmente si osserva che per una migliore comprensione dei fatti di causa appare importante evidenziare alcune particolarità della posizione del D.R., per la sua qualità di addetto all'aggiornamento del software;

il test B. ha spiegato che il D.R. faceva parte di un gruppo nazionale che girava negli uffici di tutta Italia per mettere a punto le nuove procedure informatiche del Ministero; a livello locale si occupava del software che riguardava il servizio ispettivo; è vero che spesso era assente per l'altro suo incarico ma questo non ha mai creato disservizi; e la teste Z. ha aggiunto che lo stesso " andava molto spesso in missione anzi si può dire che era più in missione che in ufficio".

L'istruttoria svolta ha confermato i fatti esposti nel ricorso. Per quanto riguarda la prima missione risulta documentalmente che il D.R. era stato convocato a M. presso la direzione regionale per le

ore 9 del 22/02/2001 (v.doc.1 fasc.ric) e che solo alle 15,41 dello stesso giorno gli pervenne il fax con la comunicazione da parte della D.P.L. di S. della mancata autorizzazione. Lo stesso quindi legittimamente si era nel frattempo recato a M., in quanto convocato da un superiore gerarchico dell'Ing. M., che per lo stesso giorno l'aveva convocato in sede per un impegno di minore importanza e soprattutto facilmente differibile (v.dich.teste B.; che si trattava di un impegno a livello locale che era molto facile spostare un giorno prima o un giorno dopo, mentre a M. il D.R. era stato convocato dal direttore regionale che era superiore al direttore della D.P.L. di S.).

Il Ministero inoltre non ha provato di avere informato tempestivamente il D.R. del diniego non essendo a ciò sufficiente l'annotazione a penna con la dicitura "anticipato verbalmente il contenuto della presente al Sig. D.R. n data 21.05.2001" apparentemente a firma di tale B., apposta in calce alla comunicazione in data 22/05/2001 indirizzata dalla D.P.L. di S. alla direzione regionale (v.doc.4 fasc.conv.), in assenza di conferme testimoniali.

Quanto alla missine dall'8 al 12/04/2002 è documentalmente provato che il direttore generale, dopo avere ribadito, in risposta a una nota del D.P.L. di S. in data dell'8/03/2002, in generale l'importanza dell'informatizzazione dagli uffici ed in particolare quella di non far "andare perduta l'esperienza acquisita negli anni dal sig. D.R., pena gravi ritardi nelle attività già programmate" (v.doc.6 fasc. ric), in data 04/04/2002 aveva autorizzato lo stesso a recarsi a R. per partecipare al corso di formazione per tutor (v. doc. 7 fasc.ric).

Il D.R. quindi non si presentò l'8/04/2002 nell'ufficio di S. in quanto si era recato a R. (come era ben noto all'Ing. M. visto che l'autorizzazione era pervenuta alla D.P.L. di S. in data 04/04/2001 ed ivi era stata protocollata con il n. 6951), sicché è del tutto incomprensibile la segnalazione fatta da quest'ultimo il giorno stesso alla direzione regionale ed alla direzione generale di una presunta "assenza arbitraria dalla sede e dal luogo di lavoro" del D.R., con richiesta di provvedimenti disciplinari (tantè che il relativo procedimento si è concluso con una archiviazione in cui si rileva come "il complessivo comportamento posto in essere dal sig. D.R. sia stato obiettivamente improntato alla massima correttezza, e che al medesimo non può essere imputato alcun illecito, atteso che ha agito non arbitrariamente ma in ottemperanza a una disposizione impartita dal Direttore Generale"; v.doc. 9 fasc. rig).

Per quanto riguarda la relativa missione si osserva che, a prescindere dalla spettanza o meno del rimborso del biglietto aereo, al D.R. non è stata pagata neppure la parte non contestata dalla stessa, pacificamente spettantegli.

L'istruttoria ha anche confermato che il D.R. nel breve periodo dal maggio 2001, quando il nuovo direttore si insediò alla D.P.L. di S., al giugno 2002, quando fu distaccato presso l'ufficio di L., fu spostato di sede per ben 2 volte (prima di via C. a via M. e poi nuovamente da via M. a via C.) e inoltre fu privato dell'incarico di responsabile del settore informatico quale era sempre stato grazie alla sua particolare preparazione e formazione e quale tornò ad essere dopo il rientro a S., a semplice addetto; al suo posto l'Ing. M. nominò responsabile il dott. G.F. molto più inesperto causando al primo una perdita non solo di professionalità e immagine ma anche di retribuzione, per l'indennità collegata alla responsabilità (v.dich. testi Z. "l'Ing. M. fece spostare di sede due volte il sig. D.R., una volta in via C. dove era sempre stato il suo ufficio e una seconda al contrario") B. "il D.R. che era sempre stato responsabile informatico venne declassato a semplice addetto al pari degli altri colleghi inquadrati in B 2, mentre lui è inquadrato in B 3; in quell'occasione fu introdotta la figura del coordinatore che però non aveva nessuna esperienza nel campo informatico; tutto questo senza nessuna motivazione e nessuna ragione, e F. : per un breve periodo fummo trasferiti in via M.; in via C. ci sono l'ufficio legale, il servizio ispezioni e l'ufficio statistico con il CED; in via M. invece c'è l'ufficio personale, l'ufficio vertenze, l'ufficio cooperazione e l'ufficio provvedimenti

amministrativi; dopo alcuni mesi fummo trasferiti in via C. per alcuni giorni alla settimana; lui prima era il responsabile del settore informatico; l'Ing. M. gli tolse la responsabilità e gli incentivi economici connessi; non ricordo i diversi nomi dei responsabili del servizio informatico dopo il D.R., ma le assicuro che erano molto meno esperti di lui; quando è andato via l'Ing. M. il D.R. è tornato ed è responsabile del servizio informatico.

L'istruttoria ha confermato inoltre che in più occasioni l'Ing. M. ostacolò lo svolgimento dell'attività del D.R., non solo negandogli l'autorizzazione per andare in missione, ma anche affidandogli incarichi di inserimento dati ed ispettivi che lo stesso da tempo, stante il suo impegno nel settore informatico non svolgeva più (v.dich.testi Z.: "in passato il D.R. aveva svolto l'attività ispettiva, ma poi quando aveva iniziato ad occuparsi di informatica non l'aveva più svolta; l'Ing. M. gli impose di svolgere attività ispettiva una volta alla settimana; B.: "l'Ing. M. creò più volte difficoltà al D.R. quando doveva andare in missione, ci furono dinieghi per esempio nel marzo del 2002; l'ing. M. non autorizzò una missione a R. fissata per il 13 e 14 marzo in cui il D.R. era stato convocato: di conseguenza questi non poté andarci e ci sono stati diversi episodi analoghi"; F. "fummo trasferiti con mansioni di inserimento dati; con un successivo ordine di servizio impose al D.R. di fare un giorno alla settimana servizio di vigilanza").

Quanto al clima complessivo dell'ufficio i testi hanno dichiarato che vi erano un'insoddisfazione e delle tensioni generalizzate, ma che il D.R. era preso più di mira degli altri dall'Ing. M., forse per il suo ruolo, che glielo aveva reso invisibile (anche perché le sue continue assenze potevano creare problemi organizzativi), o forse per il suo carattere (v.dich.test B: "l'Ing. M. ha creato molto malcontento tra tutti i dipendenti; lui aveva un atteggiamento molto rigido e burocratico e faceva continuamente ordini di servizio cambiando all'improvviso il nostro lavoro"; Z. il periodo in cui l'ufficio è stato diretto dall'Ing.M. è stato quello in assoluto più difficile sia per le relazioni del personale sia per le relazioni sindacali; il D.R. ha vissuto le problematiche di tutti gli altri dipendenti legati al controllo dell'orario di lavoro, ferie e permessi, alla gestione delle pratiche, alla suddivisione dei fondi, alla chiusura delle stanze, ma in più ha vissuto una situazione particolare per il problema delle missioni che riguardava solo lui " e F.: "l'Ing. M. si rese invisibile e tutti i dipendenti perché li spostava senza alcuna ragione, li aggrediva verbalmente ed in genere li trattava male, ma da un certo punto in poi fu evidente che si accanì in particolare contro il D.R. forse perché questi gli teneva testa",

Questi non rimase certo indifferente al suddetto trattamento, ma ne risentì fino ad ammalarsi e a determinarsi a chiedere il distacco a L., nonostante i disagi che ne sarebbero seguiti (v.dich.teste B.: "il D.R. si assentò in alcuni periodi per malattia, credo di tipo nervoso per lo stress determinato per i rapporti tesi con l'Ing. M.; posso dirlo perché lui me ne accennò nei due mesi ca. in cui viaggiammo insieme tra S. e L."; teste Z.: "mi sembra che il D.R. abbia avuto una specie di esaurimento nervoso a causa della difficile situazione creata in ufficio"; B. "in seguito a queste tensioni il ricorrente fu molto provato psicologicamente e anche fisicamente; dimagrì molto e dovette mettersi in malattia; si sentiva isolato in ufficio perché non aveva più il ruolo di prima e perché era sottoposto a continue tensioni e costretto a subire delle ingiustizie come per esempio il procedimento disciplinare del giugno 2002; chiese di essere distaccato a L. perché non si sentiva in grado di reggere la situazione nell'ufficio di S. dopo la malattia").

Sulla base delle suddette risultanze istruttorie il CTU, Psicologo del Lavoro tra i maggiori esperti di Mobbing a livello nazionale, dopo aver sottoposto il D.R. a test specifici, a un colloquio personale e ad una visita psichiatrica, ha concluso che "i fatti in oggetto di causa sono risultati riconducibili ad una situazione di Mobbing perpetrata ai danni del ricorrente da parte del suo superiore M; tale situazione conflittuale è stata la causa diretta sia della malattia insorta nel ricorrente nell'aprile 2002 sia nella sua richiesta di distacco temporaneo e L.; dall'accertata situazione di Mobbing il ricorrente

ha riportato un danno esistenziale da Mobbing la cui quantificazione si propone in Euro 13.924,78; dalla perizia psichiatrica ausiliaria si desume che il ricorrente ha sofferto di un disturbo dell'adattamento con umore depresso di grado lieve limitatamente al periodo maggio 2002 - giugno 2002; per tale periodo si riconosce una inabilità temporanea totale;

è assente danno biologico permanente".

Tali conclusioni sono pienamente condivisibili in quanto basate su una motivazione ampia e convincente. Il CTU si è basato sulla seguente definizione, che contiene in se sette parametri tassativi la cui presenza contestuale permette di riconoscere il Mobbing :

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 o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il Mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente.

I sette parametri in questione sono: l'ambiente lavorativo, la frequenza (le azioni ostili accadono alcune volte al mese), la durata (il conflitto è in corso da almeno sei mesi), il tipo di azioni ostili (sono presente tre categorie di azioni ostili, e precisamente attacchi ai contatti umani, cambiamenti delle mansioni e attacchi alla reputazione), dislivello fra gli antagonisti, andamento secondo fasi successive (con raggiungimento della terza fase, stadio nella quale la progressione si è arrestata a seguito del distacco del ricorrente a L. e del successivo rientro a S.), e il CTU li ha ritenuti tutti presenti nella fattispecie.

Per una migliore comprensione della suddetta analisi si fa presente che il CTU classifica le azioni ostili in cinque categorie ( attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni lavorative, attacchi contro la reputazione, violenza e minacce di violenza) e richiede la presenza per la sussistenza del parametro, di almeno due categorie; e individua sei possibili fasi progressive (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), prevenute o meglio comprese da una situazione di conflitto latente e generalizzato detto condizione zero, richiedendo che la vicenda abbia raggiunto almeno la seconda fase perché si possa parlare di Mobbing.

Nel caso di specie il CTU ha ritenuto sussistenti sia la prefase, che lui chiama come già detto "condizione zero" (individuabile nel diffuso clima di malcontento e disagio venutosi a creare a seguito dell'insediamento del nuovo direttore; sia le prime tre fasi vere e proprie in quanto:

- 1) il conflitto mirato è la prima fase del Mobbing in cui si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico di base dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma si incanala in una determinata direzione. Il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, ma sempre più adesso sbanda verso argomenti privati. Questa fase comincia il 22/05/2001 con la questione della missione del D.R. a M. che fa evidentemente scattare nei suoi confronti l'ostilità del M. Il direttore si sente per così dire scavalcato dal comportamento del suo sottoposto che ha dato la precedenza all'impegno di competenza territoriale maggiore
- 2) l'inizio del Mobbing. Gli attacchi da parte del mobber - cioè dell'aggressore, sia esso una persona, un gruppo o l'azienda stessa - non causano ancora sintomi o malattie di tipo psico-

somatico sulla vittima, ma tuttavia suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento. L'inizio vero e proprio del Mobbing coincide con il procedimento disciplinare avviato nei confronti del ricorrente per assenza dal luogo di lavoro, procedimento che, rivelandosi poi del tutto ingiustificato ed arbitrario, può oggettivamente leggersi come primo atto di ostilità pianificata e diretta del M. ai danni del D.R.

- 3) Primi sintomi psicosomatici. La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi. Questa fase può dirsi raggiunta con l'assenza del D.R. dal posto di lavoro dal 10.04.2002 al 10/05/2002 con diagnosi di sindrome ansioso depressiva reattiva.

Quanto all'intento persecutorio che caratterizza il Mobbing - da intendersi in un'accezione psicologica, come disegno vessatorio perseguito dal Mobber, e non penalistica come vero e proprio dolo specifico - il CTU ne ha ritenuto sussistenti i tratti fondamentali, rappresentati dalla contemporanea presenza di una carica emotiva e soggettiva (per la mancanza di motivazioni oggettive da parte del M., a fronte dell'apprezzamento della Direzione Regionale e Generale dell'attività del D.R., esplicitasi attraverso frequenti missioni), di una precisa motivazione del Mobber (o scopo politico costituito dall'intento accentratore dell'ing. M. che lo porta a contrastare con forza l'impegno informatico del D.R.) e di un obiettivo conflittuale, cioè un terreno di scontro privilegiato, rappresentato dalle missioni del D.R., su cui si concentrarono principalmente le azioni dell'ing. M.

Il comportamento mobbizzante così ricostruito è certamente illegittimo a prescindere dalla possibile legittimità dei singoli atti che la compongono, in se considerati.

Esso infatti rappresenta una violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c nonché del principio generale del minimum ledere di cui all'art. 2043 c.c e in quanto idoneo a provocare un danno, e fonte di responsabilità sia contrattuale che extracontrattuale.

La componente biologica di tale danno viene liquidata in Euro 1.800,00 (Euro 40,00 al giorno per l'invalidità assoluta protrattasi per 45 gg. di malattia dal 19/04 al 03/06/2002), mentre la componente esistenziale viene liquidata equitativamente nella somma di Euro 13.929,78 indicata dal CTU, tenendo conto della durata e dell'intensità del Mobbing, nonché delle condizioni personali e professionali del D.R.

Il Ministero del Lavoro convenuto viene pertanto condannato a pagare a favore del predetto le suddette somme oltre a Euro 49,14 per la missione del 22/05/2001 ed a Euro 863,71 per la missione dall'8 al 12/04/2002.

Quanto a quest'ultima, si osserva che dalla richiesta originaria di Euro 1.198,35 questo Giudice ha detratto Euro 335,14 riferiti al biglietto aereo posto che la relativa spesa non era stata autorizzata.

Il ricorrente sul punto ha dichiarato: "è vero che serviva l'autorizzazione all'uso del mezzo aereo ma già in altra occasione avevo viaggiato sulla base della semplice convocazione ed ero stato interamente rimborsato; il precedente Direttore Generale nella convocazione inseriva esplicitamente l'autorizzazione all'uso del mezzo aereo, mentre il nuovo Direttore, Dott. B. che mi convocò solo due volte precisamente il 20 e 21 febbraio 2002, e l'8-12 aprile 2002 non inserì tale autorizzazione; io non ci feci neppure caso; nel primo caso, come ho già detto, l'aereo mi fu rimborsato, nel secondo no, successivamente per le convocazioni hanno autorizzato il mezzo aereo".

Tutto ciò è vero – e rende credibile la buona fede del ricorrente - ma in assenza della necessaria autorizzazione, non può costituire prassi l'unico precedente, verosimilmente frutto di un errore, del rimborso del 20 e 21 febbraio (v.doc. 17 fasc. ric.), né può ritenersi che la convocazione contenesse un'autorizzazione implicita, in quanto l'orario di partenza in essa previsto (11.30 del 7/4/2002) era compatibile anche con l'uso del treno.

Il ricorrente non ha pertanto diritto al rimborso del biglietto aereo.

Il Ministero convenuto viene conclusivamente condannato a pagare al D.R. la somma complessiva di euro 16.537,51 di cui euro 15.724,76 a titolo di risarcimento del danno da Mobbing e euro 312,85 a titolo di missioni, oltre agli interessi dal dovuto al saldo.

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. condanna il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in persona del ministro in carica pro tempore, a pagare in favore di D.R. la somma di euro 912,85 a titolo di rimborso spese relative alle missioni in data 22.05.2001 e 08-12.04.2002, oltre agli interessi dal dovuto al saldo;
2. condanna lo stesso Ministero a pagare in favore di D.R. la somma complessiva di euro 15.724,78 a titolo di risarcimento del danno da Mobbing, oltre agli interessi dal dovuto al saldo;
3. condanna il convenuto a rifondere al ricorrente le spese di causa che liquida in euro 3.311,00 (di cui euro 1.977,00 per onorari) oltre accessori di legge;
4. pone definitivamente a carico dello stesso le spese di CTU, già liquidate con decreto in data 19.10.2005.

Sondrio, 09.03.2005

Il Giudice

dott. M.V. Azzollini