



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**TRIBUNALE DI BRESCIA - SEZIONE LAVORO**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

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

**SENTENZA**

nella causa n. 2297/2011 R.G. promossa

**Da:**

**CO AO**, con l'avv. BORGIA MASSIMO

PARTE ATTRICE

**contro:**

**SCUOLA MEDIA STATALE e MIUR**

con l'AVVOCATURA DELLO STATO DISTRETTUALE DI BRESCIA

PARTI CONVENUTE

**Oggetto:** risarcimento danno da mobbing

**Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato l'1-7-2011 C A esponeva che: 1) dal 2002 era dipendente, quale assistente amministrativo, del Conservatorio di Musica di Brescia; 2) nell'anno scolastico 2009/2010 aveva lavorato presso la Scuola Media Statale in forza di una supplenza annuale; 2) dal mese di novembre 2009 era stato fatto oggetto di continui atti vessatori da parte del dirigente scolastico prof. B G e soprattutto della dirigente amministrativa sig.ra R F: richieste di chiarimenti, relative anche a fatti a lui non imputabili; contestazioni disciplinari in rapida successione seguite da ben cinque sanzioni disciplinari (in data 13-2-2010 -multa di 4 ore-, 24-3-2010 -sospensione di 1 giorno-, 11-



6-2010 -sospensione di 3 giorni-, 29-6-2010 -multa di 4 ore-, 11-8-2010 -sospensione di 2 giorni-); demansionamento; aggressioni verbali; rifiuto di ferie; redazione di testimonianze scritte contro di lui fatte sottoscrivere forzosamente dai colleghi; etc.; 3) tali atti vessatori avevano determinato l'insorgere in lui di uno stato ansioso depressivo, che aveva avuto anche manifestazioni eclatanti di malori sul luogo di lavoro e che avevano reso necessario il ricorso a cure specialistiche, anche farmacologiche; ciò premesso il ricorrente chiedeva l'accertamento dell'illegittimità delle sanzioni disciplinari applicate nei suoi confronti e la condanna dell'amministrazione al risarcimento in suo favore dei danni da mobbing cagionatigli.

Quest'ultima si costituiva tempestivamente evidenziando che il ricorrente, non nuovo ad azioni contro l'amministrazione, aveva presentato senza successo analoghe domande in via d'urgenza; e nel merito negando che nel caso di specie potesse ravvisarsi un'ipotesi di mobbing, sia per il carattere paritario del conflitto, sia per il brevissimo periodo in cui il ricorrente aveva prestato servizio nella scuola in questione, inframezzato da numerosissime assenze, sia perché il comportamento dei dirigenti (e in particolare le sanzioni disciplinari applicate nei suoi confronti) era stato causato dalla sua scarsa affidabilità nello svolgimento delle mansioni affidategli, e chiedendo il rigetto del ricorso.

Dopo l'assunzione dei testimoni, l'espletamento della CTU sul mobbing e il deposito di note scritte autorizzate delle parti la causa veniva discussa e decisa all'odierna udienza con lettura della presente sentenza con motivazione contestuale.

### **Motivi della decisione**

#### Sulle sanzioni disciplinari

Per quanto riguarda le sanzioni disciplinari si osserva che il ricorrente non le ha specificamente impugnate, pur avendo poi chiesto l'accertamento della loro illegittimità. Sulla prima (multa di 1 ora)



lo stesso si è limitato a lamentarne genericamente l'infondatezza evidenziando che la sanzione applicata era "la più grave tra quelle che gli artt. 93 3 94 del CCNL riservano alla competenza del dirigente scolastico". Sulla seconda, sulla terza e sulla quinta (sospensioni di 1, 2 e 3 giorni) si è limitato a lamentare la trattenuta dell'intera retribuzione, in violazione dell'art. 500 c. 2 D.Lgs 276/1994, peraltro applicabile al solo personale docente e non al personale amministrativo della scuola. Sulla quarta si è limitato a lamentare la mancata considerazione delle sue giustificazioni. Ciò all'evidenza non è sufficiente per un giudizio sulla legittimità delle suddette sanzioni, peraltro irrilevante al fine dell'accertamento del mobbing, che prescinde del tutto dalla legittimità o meno dei singoli atti in cui si manifesta.

#### Sul mobbing

Preliminarmente si osserva che qui non rileva l'esistenza di un rigetto (confermato in sede di reclamo) del ricorso ex art. 700 cpc presentato dal Catanese sugli stessi fatti, sia perché gli stessi all'epoca si erano appena manifestati, sia perché il loro accertamento era subito apparso di una complessità tale da essere incompatibile con la natura cautelare del procedimento (tant'è che la presente causa ha richiesto una lunga istruttoria, con l'assunzione di numerosi testimoni e l'espletamento di una CTU).

Tale istruttoria ha confermato, a partire dal 17-11-2009, data in cui vi fu il primo clamoroso contrasto fra il ricorrente e la dirigente amministrativa, la sussistenza di un conflitto lavorativo talmente grave da creare addirittura turbativa nel restante personale. La teste Tassoni ha dichiarato, con riferimento appunto all'episodio del 17-11-2009: "... entrambi si scambiarono frasi molto pesanti; in particolare ricordo che ad un certo punto la R augurò la morte al C; questi le rispose in modo altrettanto duro, ma non ricordo cosa ... entrambi alzarono la voce; da allora in poi succedettero spesso liti tra la R ed il C per i motivi più



disparati ....; in quel periodo la tensione era tale che io ne soffrivo; preferivo allontanarmi quando c'era qualcosa che non andava ... il contrasto fra la R ed il C creava problemi allo svolgimento del lavoro in ufficio ... faccio molta fatica a rispondere alle domande perché i fatti li ricordo confusamente; quell'anno con l'arrivo della R come nuovo dirigente e del C si crearono moltissimi problemi e lavorare fu una sofferenza per tutti" (v, anche dich. teste S).

La teste A ha escluso che analoghi problemi si fossero verificati presso la Direzione Didattica, nella cui segreteria il C aveva lavorato in precedenza con le stesse mansioni (compresa la gestione del personale ATA), e ha aggiunto che il precedente dirigente amministrativo della Scuola Media Statale aveva più volte chiesto -e ottenuto- la collaborazione del C, per la sua esperienza nel campo informatico.

Il conflitto è quindi emerso nella Scuola Media Statale, con il concomitante arrivo della R e del C.

L'istruttoria svolta ha inoltre confermato sia il demansionamento (v, dich. teste S: "da un certo momento in poi dovetti occuparmi io della gestione del personale ATA che prima rientrava nelle mansioni del C; da allora in poi C si occupò della sistemazione dei fascicoli del personale ossia del riordino dell'archivio; contemporaneamente al C fu cambiata postazione di lavoro e fu spostato in un tavolo vicino ma senza pc e telefono), che la redazione da parte della dirigente amministrativa di testimonianze scritte contro il C (v. dich. teste S:

"più volte il dirigente ci faceva firmare delle dichiarazioni con la descrizioni di fatti addebitabili al C; le predisponeva e prima di sottoporle alla firma le leggeva e chiedeva se eravamo d'accordo; solo una volta io mi sono rifiutata di firmare perché la dichiarazione riguardava un fatto avvenuto quindici giorni prima ed



io non ero più sicura dell'accaduto; dopo vent'anni di servizio sono stata sanzionata per questo").

Considerato l'esito dell'istruttoria si è dato corso alla CTU nominando un CTU unanimemente riconosciuto come uno dei massimi esperti a livello nazionale del mobbing.

Nonostante i rilievi della convenuta non si dubita della terzietà di tale CTU, aduso non solo a svolgere il ruolo di CT di parte, ma anche quello di CTU nei Tribunali di tutta Italia.

L'approccio scientifico (per quanto è possibile in un caso di mobbing) e l'impostazione psico-sociologica del CTU d'altra parte mettono sufficientemente al sicuro da qualsiasi interesse dello stesso nel concludere in un senso o nell'altro il suo incarico.

I rilievi insistentemente mossi dalla convenuta sul punto appaiono francamente pretestuosi, considerando anche che il CT di parte convenuta nelle corpose osservazioni critiche allegate alla CTU, ha voluto "non certo confutare l'esistenza della situazione conflittuale ... quanto ricollocare nella giusta dimensione l'accertamento e la quantificazione del danno ascrivibile al conflitto".

Passando all'esame della CTU si osserva che il CTU, dopo aver replicato a due osservazioni del CT di parte convenuta (che non ha quindi assolutamente ignorato) rilevando in particolare la scarsa incidenza dell'altro evento stressogeno cui il ricorrente fu esposto nel periodo in discussione (cioè l'intervento chirurgico per patologia del canale anale, per la precisa ragione che lo stesso era già in passato stato sottoposto ad interventi analoghi ed era quindi psicologicamente preparato), con un'estesa e pertinente motivazione, ha concluso che "i fatti oggetto della presente causa sono riconducibili ad una situazione di mobbing nel periodo compreso tra il novembre 2009 e l'agosto 2010; il mobbing ha causato al ricorrente un danno patrimoniale specifico, calcolato in base del metodo Ege come pari al 66% di LAM, corrispondente, secondo le relative tabelle per età e sesso del periziato, ad un risarcimento monetario di €



32.822,70; il mobbing è altresì responsabile di un danno non patrimoniale di tipo psicologico che si valuta come 'grave' per tutto il periodo di durata del conflitto, residuante in attualità come 'rilevante' ...; come risulta dall'allegata perizia medico-legale ... è presente un danno biologico di natura psichica permanente pari al 15% ed un danno biologico temporaneo quantificato per un periodo di 7 mesi, di cui 3 mesi al 75% e 4 mesi al 50%".

In particolare il CTU, non senza fare il dovuto confronto fra le risposte date dal ricorrente al questionario sottopostogli e le risultanze dell'istruttoria per garantire la "verifica della correttezza e dell'oggettività delle indicazioni fornite da soggetto", ha accertato la presenza nel caso di specie di tutti i parametri di riconoscimento del mobbing e precisamente: dell'ambiente lavorativo, della frequenza, della durata (sul punto evidenziando che le assenze per malattia correlate al mobbing e conseguenti agli episodi di conflitto fanno parte a tutti gli effetti della vicenda e quindi escludendo solo l'assenza risalente al dicembre 2009-gennaio 2010 in quanto dovuta ad un intervento chirurgico programmato e comunque estraneo ai fatti di causa), il tipo di azioni (attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione -fra cui "l'inquietante telefonata dal dirigente scolastico al medico curante del ricorrente in cui la si invitava a non rilasciargli più certificati di malattia", confermati dalla teste D), dislivello tra gli antagonisti, andamento secondo fasi successive e intento persecutorio (a questo proposito evidenziando che il C presentava "una propensione a svolgere il suo lavoro in autonomia accompagnata da una certa insofferenza alle imposizioni da lui non ritenute valide", mentre la Rossi "si era posta al personale della scuola in modo abbastanza autoritario e mal sopportava sottoposti che non ubbidissero ciecamente alle sue direttive", ritenendo che "su questo



fertile terreno il conflitto tra i due è nato e si è sviluppato in modo quasi inevitabile").

Le conclusioni del CTU sulla sussistenza del mobbing sono quindi adeguatamente motivate e appaiono condivisibili.

Passando alla quantificazione del danno il CTU ha applicato una scheda di valutazione sintetica che permette di "relazionare fra loro parametri quali la durata, la frequenza e la fase attuale di mobbing, il sesso, l'età e la fascia di reddito della vittima", giungendo ad individuare un danno pari ad € 32.822,70.

A tale danno ad avviso del CTU vanno aggiunti il danno non patrimoniale di tipo psicologico e il danno alla salute in quanto in sede di accertamento specialistico medico-legale è stato accertato un danno biologico permanente di natura psichica ascrivibile a diagnosi di "disturbo dell'adattamento con aspetti emotivi ansioso-depressivi" pari al 15% e un danno biologico temporaneo di 7 mesi, di cui 3 mesi al 75% ed il restante periodo al 50%.

Tale impostazione non è condivisa da questo giudice.

Infatti il danno da mobbing, in particolare nel caso di specie in cui non vi è stata né perdita del posto di lavoro né perdita di capacità lavorativa specifica, ma solo l'influenza negativa sul rendimento del ricorrente, dal punto di vista della "lesione della sicurezza economica con perdita delle capacità psicofisiche quali le difficoltà di memoria e di concentrazione, la paralisi della creatività, l'annullamento dello spirito di iniziativa", non può essere qualificato come danno patrimoniale, ma come danno esistenziale (come peraltro lo stesso CTU sosteneva prima della sentenza della Corte di Cassazione 26972/2008).

Il danno biologico rileva sotto il profilo, da un lato, della compromissione psico-fisica della persona, avente riflesso su tutte le manifestazioni della medesima, indipendentemente dall'incidenza sulla capacità di guadagno in senso stretto ma anche, dall'altro



lato, sotto il profilo delle sofferenze morali connesse alle lesioni riportate.

Nella sentenza n. 26972/2008, le Sezioni Unite hanno infatti affermato che "il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed omnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici. Ne consegue che è inammissibile, perché costituisce una duplicazione risarcitoria, la congiunta attribuzione alla vittima di lesioni personali, ove derivanti da reato, del risarcimento sia per il danno biologico, sia per il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva, il quale costituisce necessariamente una componente del primo (posto che qualsiasi lesione della salute implica necessariamente una sofferenza fisica o psichica), come pure la liquidazione del danno biologico separatamente da quello c.d. estetico, da quello alla vita di relazione e da quello cosiddetto esistenziale".

Ne deriva che il danno biologico nel caso di specie assorbe anche il danno specifico da mobbing nonché il danno non patrimoniale di tipo psicologico ed esaurisce il danno subito dal ricorrente, previo ricorso al correttivo della cosiddetta personalizzazione, valutata nella misura massima (44%) proprio per la presenza del mobbing.

Per la liquidazione si fa ricorso ai criteri delle c.d. tabelle milanesi che, poiché valutano sia l'entità del danno che l'età del danneggiato, possono ritenersi eque, tant'è che sono utilizzate a livello nazionale e garantiscono quindi anche una certa uniformità (che è un'ulteriore garanzia di equità) nelle liquidazioni dei diversi Tribunali, come riconosciuto, nella sentenza 12408/2011, anche dalla Corte di Cassazione.

Il danno biologico permanente, considerato che il ricorrente, trentacinquenne al momento dei fatti, ha riportato postumi pari al





15%, è pertanto pari ad € 40.175, da aumentare ad € 57.753 per la personalizzazione, mentre il danno biologico temporaneo è pari ad € 12.750 (calcolati sulla base di € 100 al giorno per l'invalidità assoluta, ridotti proporzionalmente in relazione al grado di invalidità parziale riconosciuto dal CTU).

Il danno complessivo, che i convenuti vengono condannati a risarcire, è quindi pari ad € 70.503 (€ 57.677 a titolo di danno biologico permanente + € 12.750 a titolo di danno biologico temporaneo), oltre agli interessi legali dal dovuto al saldo, previa devalutazione e progressiva rivalutazione annua, secondo i criteri sanciti dalla sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 1712/95.

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

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Brescia in funzione di giudice monocratico del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa, così provvede: 1) condanna la Scuola Media Statale, in persona del Dirigente pro tempore, e il MIUR, in persona del Ministro in carica pro tempore, a pagare in favore di C A, a titolo di risarcimento del danno da mobbing, la somma complessiva di € 70.503, oltre agli interessi sulla somma devalutata e poi annualmente rivalutata dal dovuto al saldo; 3) condanna i convenuti a rifondere al ricorrente le spese di causa che liquida in € 8.000, oltre accessori di legge; 4) pone definitivamente a carico degli stessi le spese di CTU, che liquida in € 2.000.

Brescia, 23 maggio 2014

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Maria Vittoria Azzollini

