

Tribunale Civile di Forlì - Giudice del lavoro

Sentenza 28 gennaio 2005 n. 28

Giudice: Dott. Carlo Sorgi

Motivi della decisione

Con ricorso presentato alla sezione del Lavoro del Tribunale di Forlì T. dichiarava di essere dipendente dell'Amministrazione scolastica dal 16/10/76 con qualifica di assistente amministrativa e di aver prestato servizio dal 1/9/2000 presso la Direzione Didattica del VI Circolo di Forlì. Riferiva la ricorrente di essere stata sottoposta ad una serie di comportamenti ostili in tale ultima sede di lavoro, analiticamente indicati nel ricorso, che le avevano provocato una patologia depressiva causata, appunto, dalla conflittualità nell'ambiente di lavoro e che aveva determinato un lungo periodo di malattia e la dichiarazione di inidoneità al servizio. Si chiedeva con il presente ricorso che venisse accertata l'illegittimità del comportamento dell'Amministrazione nei suoi confronti con conseguente risarcimento danni per danni alla professionalità ed alla salute della ricorrente ed il diritto ad un pensionamento anticipato determinato dalle ragioni lavorative esposte in ricorso.

Per la Direzione Didattica del VI Circolo si costituiva l'Avvocatura dello Stato. Secondo la linea di difesa dell'Avvocatura nessun torto era stato compiuto nei confronti della T. che era sempre stata trattata dall'Amministrazione, prima come nel VI Circolo, alla pari degli altri dipendenti. Si chiedeva, pertanto, il rigetto del ricorso.

Nel corso del giudizio si procedeva ad escutere i numerosi testi richiesti dalle parti. Nel corso della fase istruttoria si dava corso anche ad una consulenza medica per accertare l'eventuale presenza di patologie nella ricorrente e, in caso affermativo, la riferibilità delle stesse all'attività lavorativa.

Veniva presentato, nell'ultima fase del giudizio, un ricorso ex art. 700 c.p.c. contro provvedimento Centro Servizi Amministrativi di Forlì-Cesena nel quale si invitava il dirigente scolastico della direzione didattica del VI circolo a risolvere il rapporto al termine del periodo di comporto. Veniva richiesta la revoca del provvedimento richiamato.

Nelle more tra il ricorso ex art. 700 c.p.c. e la discussione dello stesso perveniva la comunicazione del dirigente scolastico in data 24/11/2004, successivamente integrato da provvedimento 1/12/2004, che decretava la conclusione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto, questo durante un giudizio che - come confermato dalla consulenza medica in corso - doveva verificare se la patologia derivasse da ragioni lavorative. Questa circostanza rendeva, conseguentemente, non più utile il provvedimento di urgenza richiesto proprio per inibire quanto compiuto dall'amministrazione e, conseguentemente, il giudice rinviava anche per tale profilo alla conclusione nel merito.

All'esito della discussione la causa appariva matura per la decisione.

#### Motivi della decisione

Ritiene questo giudice che il ricorso possa essere accolto nei molteplici aspetti per i quali è stato presentato, con eccezione della domanda rivolta ad ottenere il pensionamento anticipato poiché le condizioni fisiche della ricorrente, per quanto gravi, non risultano stabilizzate.

L'ampia fase istruttoria ha consentito di ricostruire adeguatamente il " burrascoso " periodo di permanenza presso il VI circolo della T. dal settembre 2000.

Esaminando le questioni che si sono presentate e seguendo un criterio esclusivamente cronologico il primo problema che la ricorrente ha avuto nel nuovo posto di lavoro è stato quello di dover operare con un supporto informatico obsoleto, un computer che non riusciva a far girare il programma che le era stato installato (teste L.). Richiesto un nuovo computer lo stesso non veniva concesso alla T., che doveva accontentarsi di uno schermo per il video, sul presupposto che non vi erano a disposizione altri macchinari più validi. Però, in seguito, alla assistente I., collega della ricorrente nella medesima scuola, veniva concesso in uso un computer più recente, prelevato dal laboratorio.

Da quanto è dato comprendere sicuramente la situazione delle strutture informatiche del VI circolo appare desolante, tanto da poter sostituire una delle famose " I " richiamate dalla riforma scolastica, quella dell'informatica, con la " A " di assenza, ma rimane la circostanza che alla T. è stato negato quello che, successivamente, alla collega I. è stato concesso. Dire che non sia un buon inizio nei rapporti con il nuovo istituto scolastico è un eufemismo.

Il secondo episodio è quello relativo al protocollo e che trae origine da uno scontro tra la direttrice dei servizi amministrativi S. e la ricorrente. La S. si era rifiutata di concedere un prolungamento dell'orario alla T. per ragioni di servizio in quanto illegale, poiché superiore al limite delle ore quotidiane consentite, ed all'osservazione della ricorrente che altre colleghe, compresa la S. stessa, avevano superato in altre circostanze tale limite era nata una animata discussione. All'esito di tale dissidio poiché la questione riguardava anche l'inserimento nel protocollo delle questioni relative alle ferie ed le malattie il servizio di protocollo, prima tenuto dalla collega P. - con la quale la ricorrente aveva avuto una discussione poi rientrata con le scuse della stessa - era passato alla T..

Il passaggio del protocollo, la cui gestione precedente poteva comportare una certa elasticità per ferie e malattie, e le osservazioni sui rientri avevano reso il clima difficile per la T., la stessa se ne rese conto nella missiva 27/3/2001 indirizzata alla direttrice didattica che le chiese spiegazioni in merito al dissidio con la S., ed il dato viene confermato in udienza dalla collega M., che ha parlato al giudice di clima pesante nella segreteria.

Successivamente la S. aveva subito delle pressioni dalle segretarie Z., S. e P., per togliere il servizio di protocollo alla T.. Questa circostanza, riferita personalmente alla stessa dalla S., era smentita dalle colleghe della ricorrente, e presunte autrici delle pressioni, davanti al giudice ma trovava conferme sia nelle dichiarazioni del teste C., insegnante, che ha riferito di aver saputo, in tempi non sospetti, tale circostanza sempre dalla S. e, inoltre, dalla direttrice didattica Ca., che ha parlato di ipotetici errori che le colleghe lamentavano fatti dalla T.. Conseguentemente anche questa circostanza appare, seppure controversa nelle testimonianze, confermare una situazione problematica della ricorrente rispetto alle altre addette alla segreteria che chiaramente formavano un fronte unico e unito (la direttrice Ciao così descrive la situazione : " S. e Z. erano un po' la memoria storica del VI circolo, loro sono maestre, la P. è un po' più recente come acquisto ed è entrata subito in sintonia con S. e Z." ritenendo evidentemente la T. la voce stonata).

Il terzo episodio è quello delle Funzioni Aggiuntive, un incentivo economico riconosciuto a determinate condizioni. Per il 2001 era arrivata una circolare che prevedeva un termine per la presentazione delle domande per ottenere il beneficio e P., S. e Z. avevano presentato tempestivamente la domanda. Solo la T. non aveva presentato la domanda tra i legittimati e quando l'insegnante D., quale rappresentante sindacale, chiese il motivo la ricorrente le disse di non essere stata informata. La circostanza è particolarmente grave perché era la T. che aveva il servizio circolari, che conseguentemente in quel caso non deve aver seguito l'iter ordinario. Si consideri, inoltre che è previsto che la circolare debba essere portata a conoscenza di tutti gli interessati, ed anche tale circostanza non era avvenuta. Non è credibile la versione offerta dalle colleghe Z., S. nella loro testimonianza al giudice (testualmente la Z. : " non ho ricordi precisi al 100% della presenza della T. quando la S. mi fece firmare il modulo delle FA, però per me lei c'era"; testualmente la S. : " era la S. che ci diceva di fare le domande per le FA ed io le ho sempre fatte. Sono sicuro che è stato detto della domanda, comunque la T. deve aver protocollato la circolare e poi le nostre domande di FA" e sul punto si osserva che le domande non contenevano certamente i termini di presentazione per le stesse) della conoscenza della circolare da parte della T. perché la stessa avrebbe avuto solo interesse a presentare la domanda per le FA e pensare ad una preordinata macchinazione già nella prima metà del 2001 per precostituirsi prove a favore in un futuro giudizio non appare credibile.

In seguito il premio venne diviso in quattro invece che in tre, essendo stata ricompresa anche la T. come del resto suo diritto, e la direttrice in un colloquio con la ricorrente, alla presenza della S. che ha confermato la circostanza, fece molto pesare la disponibilità delle colleghe a dividere anche con lei l'incentivo facendo passare come una graziosa concessione quello che era, come detto, un diritto, ed infatti la T. fin da quella sede faceva notare questo dato, con atteggiamento che sicuramente la direttrice Ca. non deve aver apprezzato particolarmente.

Per avere conferma di quest'ultima riflessione basti pensare che l'anno successivo la stessa direttrice didattica, utilizzando parametri particolarmente originali, quali "la sintonia all'interno di una prassi consolidata", e la " accertata compatibilità (verifica incompatibilità)", e sostituendoli a quelli contrattuali che prevedevano l'anzianità di servizio concedeva le FA alla S. ed alla Z. escludendo la ricorrente che aveva una maggiore anzianità. I verbali relativi alla riunione del 27/11/2001 si trovano nel documento in data 11/1/2002 riassuntivo della situazione come realizzatasi. Concludendo su questo aspetto si osserva che le Funzioni Aggiuntive non apparivano compatibili con la T., almeno del VI circolo.

Dopo la riunione nella quale venivano modificati i parametri di riferimento per concedere le FA la T. già turbata, avendo appreso che le colleghe volevano toglierle il compito del protocollo, ebbe problemi di salute.

Veniamo ad un altro aspetto evidenziato nel ricorso. La ricorrente chiese alla direttrice Ca. di potersi recare a visita fiscale ambulatoriale per poter seguire un ragazzo con dei problemi del quale si interessava per ragioni umanitarie, anche come valvola di conforto per le amarezze subite sul lavoro, ma tale concessione venne rifiutata sul presupposto che non era mai stata concessa a nessuno. Sia documentalmente che testimonialmente (testi Ma., Da., Za.) è stato provato che, al contrario, le visite fiscali ambulatoriali erano ammesse anche su richiesta orale e tale prassi era stata smentita, in sostanza, solo per la T., a quello che consta.

Al rientro da un periodo di malattia la ricorrente aveva trovato la memoria a protocollo in data 3/1/2002 a firma della direttrice Ca. dove si parla di esplosione della malattia e di volontà di poter uscire a proprio piacimento, indicando anche la tipologia della patologia in spregio ad elementari principi di riservatezza. Anche questa condotta presenta tutti gli estremi della discriminazione nei confronti della T..

La T. lamentava anche un subito demansionamento conseguente al clima sfavorevole che si era creato e la giustificazione fornita per l'esclusione da alcune mansioni (quali il programma ministeriale SISSI per la gestione delle biblioteche e le schede di valutazione) ha fatto riferimento alle assenze per malattia della T. (vedi teste P.).

In conclusione dell'esame dei numerosi episodi che sono stati accertati in fase istruttoria emerge una sensazione diffusa di ostilità nei confronti della T. da parte di tutto l'ambiente. Molto significativa al riguardo la testimonianza della S., direttrice amministrativa, : " Io rilevai atteggiamenti discriminatori da parte delle colleghe Z. e S. , meno di P.. Non conosco i motivi, presumo che l'arrivo della T. possa avere in qualche modo rotto un equilibrio". Ma l'ostilità non appare riferibile esclusivamente alle colleghe se è vero che, almeno per il cambio di computer, le FA e per le visite fiscali domiciliari l'atteggiamento della direttrice scolastica Ca. non è stato privo di rilievi e sulle modalità di approccio con la ricorrente si rinvia alla lettura delle sue missive 23/3/2001 e 3/1/2002, scritte che definire algide appare riduttivo.

Relativamente alla posizione S., che è quella che riferisce alla T. dell'ostilità delle colleghe (sempre dalla sua testimonianza : " in effetti io dissi alla T. in un momento di esasperazione per il clima generale che Z., S. e P. volevano che le togliessi il protocollo. Capivo che questa informazione poteva generare conflitti ma mi venne fuori lo stesso") e che invia una missiva alla direttrice didattica dopo il dissidio con la T. sul superamento del limite orario chiedendo una provvedimento disciplinare nei confronti della sottoposta che si era limitata a chiedere un trattamento pari alle altre (questa circostanza emerge dalla memoria di costituzione dell'amministrazione perché la ricorrente non ne era a conoscenza in quanto nella sua missiva 23/3/2001 la Direttrice Ca. non ne parla) definire il suo rapporto positivo con la T. appare quantomeno arduo.

Per completare il quadro informativo occorre considerare che la T. aveva avuto in precedenza un analogo episodio di stress ambientale in ambito lavorativo (lo descrive nella sua relazione il consulente nominato dal giudice ) e questo elemento la rendeva particolarmente vulnerabile a situazioni analoghe. Questo non vuol dire assolutamente che la serie di discriminazioni e di attacchi personali subiti presso il VI circolo siano stati "bagatellari " o di scarso momento ma che la reazione agli attacchi da parte della ricorrente è stata particolarmente intensa a causa della maggiore sensibilità sviluppata per avere già in precedenza subito problematiche analoghe nell'ambiente di lavoro.

Una volta ricomposto il quadro dei fatti ricostruiti nella fase istruttoria si deve passare a verificare se dagli stessi emergano elementi riconducibili alle impostazioni del ricorso.

In questo senso un richiamo alla normativa vigente può essere di estrema utilità, se considerato con riferimento ad un recente intervento del legislatore per adeguare la normativa nazionale alle direttive in sede europea.

Il D.Lgs.216/2003, attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, fornisce all'art. 2, comma 3, la prima definizione normativa di comportamento molesto in ambito lavorativo : " sono altresì considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'art. 1 , aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo".

Nel nostro caso non ci troviamo- o comunque non se fa alcun riferimento in sede processuale - in una situazione di discriminazione determinata da religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale (la casistica del richiamato art. 1) ma quello che preme è il riferimento alla condotta molesta per la definizione che, per la prima volta, viene offerta dal legislatore: un comportamento indesiderato (sicuramente la T. non voleva subire tutto quanto descritto in precedenza) avente lo scopo o l'effetto (almeno quest'ultimo elemento si rinviene nel nostro caso) di violare la dignità di una persona e di creare un clima di intimidazione, ostilità (tanto avvertita dalla ricorrente), degrado, umiliazione e offesa per la vittima, tutti stati d'animo che la T. deve aver vissuto nel periodo di attività presso il VI circolo.

Molto importante il testo normativo richiamato anche perché all'art. 4, comma 4, detta una regola di valutazione della prova originale data la peculiarità della materia : " il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatti, in termini gravi precisi e concordanti che il giudice valuterà ai sensi dell'art. 2729, primo comma, c.c." . Da rilevare che nel caso in esame tutti i comportamenti descritti con dovizia di particolari nella fase ricostruttiva portano a ritenere sussistente un insieme di elementi gravi, precisi e concordanti tali da assurgere efficacemente a quadro probatorio adeguato per il giudizio. Contestualmente nessun elemento è stato offerto per una lettura alternativa da parte dell'amministrazione convenuta che si è limitata nelle proprie difese a negare rilevanza agli accadimenti descritti e provati.

Ultima considerazione con riferimento al D.Lgs. 216/2003 è quella che si ricava dal comma 5 dell'art. 4 che recita : " con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento". Il richiamo al risarcimento del danno non patrimoniale in un contesto di discriminazione lavorativa appare quanto mai attuale alla luce del mutato orientamento giurisprudenziale in tema di lettura dell'art. 2059 c.c. con particolare riferimento al diritto del lavoro. Questo argomento sarà, per altro, approfondito quando si affronterà il tema del risarcimento.

La parte ricorrente ha in un primo momento parlato di demansionamento particolarmente afflittivo e causa di danni di varia natura. Solo all'esito dell'istruttoria ha qualificato la fattispecie verificatasi come mobbing introducendo un concetto che da alcuni anni è stato utilizzato, molto spesso senza particolare cognizione di causa, nelle aule di giustizia nei processi di lavoro.

Per definire il mobbing in mancanza di dati normativi, se si esclude il precedente richiamo al tema delle molestie, possiamo riprendere la definizione offerta dallo psicologo del lavoro che nel 1996 introdusse questo concetto nel nostro paese: "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 psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione" (H. Ege, La valutazione peritale del danno da mobbing, Milano, 2002, 39).

La giurisprudenza che si è formata sul tema del mobbing, con alcune rare eccezioni, sostanzialmente ha accolto questa definizione evidenziando i dati fondamentali di questa fattispecie complessa: l'ambiente lavorativo nel quale deve svolgersi, la reiterazione di condotte indesiderate per la vittima in un lasso di tempo di qualche rilevanza (almeno sei mesi secondo le indicazioni della psicologia del lavoro), la volontà di procurare molestia, costante progresso della situazione nella sua gravità per il mobbizzato.

Le condotte che costituiscono il dato materiale nel quale si realizza il mobbing possono essere le più varie ma è fondamentale che siano plurime in quanto un solo comportamento, ad esempio il più diffuso quale il demansionamento, non provocherà mobbing anche perché tale figura complessa non risulterà necessaria per essere utilizzata dal soggetto che ha subito dei danni essendo sufficiente il riferimento al demansionamento, già adeguatamente studiato dalla giurisprudenza del lavoro.

Alcuni giudici si sono chiesti se la figura del mobbing sia veramente necessaria in un sistema come il nostro che già prevede adeguate tutele per i soggetti vittima di molestie varie in ambiente lavorativo "Reputa, tuttavia, il Tribunale che, al di là della questione delle "etichette" e in assenza di una disciplina normativa che ricolleggi ad un fenomeno chiamato "mobbing" certe, determinate, conseguenze giuridiche, non metta conto soffermarsi ulteriormente sulla questione definitoria, né abbia importanza appurare quale considerazione meriti il caso in esame nell'ambito della psicologia del lavoro...Ciò che rileva, invece, è analizzare se le condotte vessatorie lamentate in ricorso - che, anche per comodità lessicale, ben possiamo definire mobbing - e i pregiudizi che si allega esserne derivati abbiano fondamento e se possano condurre all'accoglimento della domanda di risarcimento danni avanzata" (Trib. Pinerolo, 6/2/2003, edita).

Ferma restando la necessità di una definizione normativa, anche soltanto per chiarire definitivamente la materia, ritiene questo giudice che il concetto di mobbing non si esaurisca in una comodità lessicale ma contenga un valore aggiunto perché consente di arrivare a qualificare come tale ed a sanzionare anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, potevano anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto appunto "mobbizzante", assumono un particolare valore molesto ed una finalità persecutoria che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il mobbing consente di valutare.

Vediamo il caso concreto per verificare questa impostazione. Tutte le condotte delle quali è stata vittima la T. sono, se valutate singolarmente, non tali da poter essere considerate degli illeciti e, inoltre, senza possibilità di sanzione: se non ti ho dato un computer nuovo ma poi l'ho dato ad una tua collega sicuramente avrò manifestato una preferenza ma questo non determinerà una illiceità specifica anche perché di per sé questa preferenza, non contestualizzata, appare non particolarmente significativa. Se non ti ho consentito di effettuare la visita fiscale ambulatorialmente ma l'ho consentito a tutti gli altri anche in questo caso il mio comportamento non sarà stato corretto ma non ci sono sanzioni particolari perché, in mancanza di una peculiare finalità come quella richiamata dal D.Lgs. 216/2003 (discriminazione per religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale), neppure la nuova normativa in tema di discriminazioni potrà costituire una tutela adeguata. Lo stesso discorso potrebbe farsi per le Funzioni Aggiuntive considerate in precedenza. Ma anche il demansionamento subito dalla ricorrente, sostanziato nell'esclusione dal compito della tenuta del protocollo e del programma SSSI e delle schede di valutazione, può essere letto, se preso autonomamente, come un far fronte ad una effettiva esigenza dell'ufficio non costituendo, in tale modo, un illecito.

Ma se a tutto questo materiale diamo una lettura unitaria e valutiamo i fatti contestualizzandoli nel loro evolversi e aumentare, anche come conseguenze negative per la vittima di tutto questo, allora il concetto di mobbing diventa indispensabile e senza non riusciremmo a trovare la parola per dirlo, avendo il termine mobbing dimostrato di possedere una formidabile capacità evocativa relativamente ad una esigenza diffusa di attenzione e di riconoscimento di situazioni di disagio, malessere, sofferenza, variamente creatasi all'interno degli ambienti di lavoro ( così, recentemente in un suo scritto, R. dal Punta con una sensibile osservazione sull'argomento ).

Quindi riassumendo sul punto abbiamo un rapporto tra una dipendente da una parte e superiori ( la direttrice didattica e la direttrice amministrativa ) e pari grado ( le colleghe Z., S. e P. ) nel quale la prima è soggetta a tutte le condotte descritte in un arco di tempo di circa 16 mesi ( dal settembre 2000 al dicembre 2001 quando la ricorrente entra in malattia e sostanzialmente non ne esce più ) che aggravano la sua già negativa condizione fisica e psicologica. Da sottolineare la circostanza che la T. subisce tutti i trattamenti discriminatori in un ambiente di lavoro per lei nuovo sia da parte di pari gradi ( c.d. mobbing orizzontale ) che di superiori ( c.d. mobbing verticale o bossing ) con comportamenti assolutamente generalizzati che amplificano i sentimenti di emarginazione provati dalla ricorrente e le umiliazioni subite in mancanza non solo delle tutele ma anche di qualsiasi reale atteggiamento solidaristico nei suoi confronti.

Della fattispecie astratta e complessa del mobbing la presente situazione della T. contiene quali elementi caratteristici e peculiari la durata, circa sedici mesi, la reiterazione delle condotte sempre diversificate e tese a creare una situazione di disagio della T. nel proprio ambiente di lavoro sempre più pesante fino all'insorgenza della patologia strettamente connessa all'ostilità subita nell'ambiente lavorativo. Lo scopo che le autrici della strategia mobbizzante si proponevano era quello di far sentire la T. un corpo estraneo all'interno del VI circolo, dove in precedenza valevano criteri comportamentali evidentemente più elastici rispetto quelli propugnati dalla ricorrente, e tale finalità latamente politica appare in perfetta sintonia con la dimensione del mobbing sotto il profilo del risvolto psicologico dello stesso.

Le fasi dell'evoluzione della situazione di mobbing, descritte dalla psicologia del lavoro per riconoscere il fenomeno, appaiono tutte presenti nel caso in esame a conferma della riconducibilità dell'esperienza vissuta dalla T. nell'ambito del fenomeno preso come riferimento.

Dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale ed accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. La T., accolta con qualche riserva in un ambiente che ha già un proprio equilibrio (teste Z. : " quando arrivò la T. ...sapevo che la S. era preoccupata " ) viene individuata come elemento perturbatore di tale equilibrio. Gli scontri descritti della ricorrente con la P. e con la S. evidenziano che la stessa non è disposta ad un inserimento indolore nel nuovo ambiente che, evidentemente, richiede il rispetto di certe regole.

La seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio. In questa condizione l'atteggiamento della S. ( che riferisce alla ricorrente la volontà delle colleghe di escluderla dal protocollo e contemporaneamente chiede alla direttrice didattica una sanzione nei suoi confronti per lo scontro avvenuto per l'orario giornaliero ) costituisce elemento fondamentale. Il clima diventa pesante ( teste M. ) e la T. appare sempre più un corpo estraneo.

La terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psico-somatici, i primi problemi per la sua salute. Nel novembre 2001 la T. si assenta e la teste Z. conferma che la ricorrente viveva il disagio derivante dall'ostracismo dimostrato nei suoi confronti dalle colleghe per toglierle la funzione di protocollo oltre alla questione delle funzioni aggiuntive.

La quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori ed abusi dell'amministrazione del personale e da questo punti di vista la riunione del dicembre 2001 per la scelta dei criteri delle funzioni aggiuntive, descritta in precedenza, costituisce un esempio chiaro ed indiscutibile.

La quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione. La teste S. dichiara : " durante la riunione del dicembre 2001 per i criteri delle FA la T. si sentì male tanto che dovette abbandonare la riunione ". Da allora sostanzialmente la ricorrente per le condizioni di salute, certificate ed indiscutibili nella loro gravità invalidante, non è più tornata al lavoro.

Resta la sesta fase, per altro indicata solo e fortunatamente eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei caso più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti. Nel caso della T. c'è stato il licenziamento ma deve essere riferito al superamento del periodo di comporta e, per quanto discutibile come scelta ( realizzata nelle more di un processo che doveva accertare la possibile natura lavorativa della patologia con conseguente esclusione del superamento del comporta ), sicuramente non riconducibile ad un ottica di mobbing. Rimane la circostanza che all'esito di questa vicenda le condizioni fisiche della ricorrente non consentono una ripresa della sua attività lavorativa e non si è attualmente in grado di stabilire la temporaneità o la definitività di tale condizione.

Sempre seguendo gli insegnamenti della psicologia del lavoro (che in mancanza di parametri normativi costituisce il riferimento scientificamente più valido) anche i sette parametri fondamentali per l'individuazione del mobbing (ambiente lavorativo, frequenza, durata, tipi di azioni, dislivello degli antagonisti, andamento per fasi successive, intento persecutorio) appaiono sostanzialmente presenti nel caso in esame ad ulteriore conferma dell'interpretazione dei fatti realizzata da questo giudice.

Riassumendo si può affermare che l'esperienza vissuta dalla T. nel VI circolo di Forlì sia stata caratterizzata da un marcato atteggiamento discriminatorio nei suoi confronti motivato dalla volontà sia delle colleghe che delle superiori di estraniarla dal contesto per non essersi sintonizzata con l'ambiente accettando gerarchie e comportamenti esistenti senza trovare in chi doveva garantire la funzionalità organizzativa della struttura adeguato supporto anzi, al contrario, lo stesso atteggiamento discriminatorio e negativo tanto da renderle penosa la permanenza nel luogo di lavoro e provocarne conseguenze rilevanti da un punto di vista patologico, oltre che ovviamente umano e professionale.

Si tratta di una situazione di mobbing non caratterizzata da una conflittualità evidente e quasi "rumorosa", come normalmente siamo abituati ad immaginare queste situazioni, ma un esempio di conflittualità sottile, continuata e generalizzata non eclatante ma non per questo meno pesante da sopportare per la vittima della situazione con alcune posizioni tipiche, in particolare la S., esteriormente dalla parte della T. ma nella realtà dei fatti ancora più pesante delle altre nei suoi confronti perché non manifesta e, conseguentemente, ancora più difficile da affrontare.

Bisogna inoltre ricordare che la ricorrente è una vittima particolarmente sensibile dati i precedenti specifici e la storia personale descritta dalla consulente nella propria relazione. Bisogna considerare che tutte le persone sono diverse ed hanno soglie di resistenza soggettive, così come innumerevoli le possibilità di manifestazione del fenomeno in considerazione.

Il mobbing è anche questo, anzi questa è la forma più insidiosa e pericolosa perché richiede una particolare attenzione e sensibilità per riconoscerne le caratteristiche ed individuarne i confini. Il contesto generale di "grida di al lupo", nel quale il concetto in esame risulta inflazionato e troppo spesso abusato, certo non aiuta ma questo non deve fare perdere all'interprete la capacità critica di individuare le caratteristiche tipiche del fenomeno in esame.

Concludendo la fase ricostruttiva ritiene il giudice che nel caso di specie si è realizzato un caso di mobbing così come definito dalla giurisprudenza del lavoro.

Nessun dubbio sull'applicabilità della figura anche al settore dell'impiego pubblico (vedi la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Tempio Pausania 10/7/2003, edita) particolarmente dopo la contrattualizzazione del rapporto di lavoro e la devoluzione conseguente al giudice del lavoro delle relative controversie. Non si deve dimenticare che la tutela costituzionale del lavoro è estesa dall'art. 35 Costituzione a tutte le forme dello stesso, quindi anche alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Se l'aggancio con l'art. 41 della Costituzione, normalmente utilizzato per il lavoro privato per una lettura costituzionalmente orientata della problematica, viene a mancare, riferendosi tale articolo solo all'iniziativa economica privata, sul punto può sopperire l'art. 97 Costituzione e la regola generale del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione, concetti in evidente contrasto con il fenomeno del mobbing ed incompatibili con lo stesso.

Veniamo alle conseguenze di questa conclusione in termini risarcitori.

Sul tipo di responsabilità che deriva da situazioni come questa in esame questo giudice ha già sostenuto in altre sentenze ( si richiama in particolare la sentenza n. 1234 del 15/3/2001 ) la linea che ritiene possibile la concorrenza tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

Qualsiasi azione ingiusta potenzialmente è in grado di generare una responsabilità extracontrattuale, a condizione che ci sia dolo o colpa in chi la commette, ed un conseguente danno. Non è assolutamente detto, però che l'azione ingiusta non sia realizzata in un contesto contrattuale, cioè un rapporto tra parti legate da vincolo contrattuale. L'inadempimento contrattuale è la classica situazione che determina, infatti, sempre un diritto al risarcimento del danno (art. 1453 c.c. temperato dall'art. 1218 c.c.). Ecco, allora, che l'azione ingiusta realizzata da un contraente determinerà anche una responsabilità contrattuale.

Nel primo caso la regola (art. 2043 c.c. e seguenti) non rispettata potrà determinare potenziali danni sia patrimoniali che non patrimoniali, alla luce del disposto dell'art. 2059 c.c. recentemente rivitalizzato dalle sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale del 2003 sul tema, nel secondo caso (art. 1218 c.c. alla luce dell'art. 1321 c.c. e seguenti) esclusivamente danni patrimoniali.

Una azione potrà quindi generare responsabilità extracontrattuale se ingiusta e realizzata con dolo o colpa e, anche contestualmente, una responsabilità contrattuale se tra le parti vi era un vincolo contrattuale. I due settori saranno solo in parte coincidenti perché tante saranno le condotte ingiuste, dolose o colpose, realizzate senza che tra le parti vi sia un vincolo contrattuale.

La prima e basilare regola del nostro ordinamento in tema di responsabilità è quella dettata dall'art. 2043 c.c. e dal "neminem laedere" che comporta una responsabilità ogni qual volta qualcuno procuri un danno ingiusto ad un altro soggetto con dolo o colpa. In una società improntata al principio solidaristico la necessità di riparare il torto arrecato consapevolmente o almeno colpevolmente non può che essere un fondamento.

Nel quadro generale di regole nei rapporti tra tutti i cittadini in vista del ricordato principio solidaristico si inserisce poi l'area della responsabilità contrattuale. Secondo le regole del codice tra parti legate da un contratto ci sarà anche la possibilità, in caso di inadempimento, di utilizzare una ulteriore fonte di responsabilità cioè quella contrattuale, per altro limitata ai soli profili patrimoniali in quanto il contratto regola esclusivamente tali aspetti. Questa fonte di responsabilità sarà sempre potenzialmente coesistente con la responsabilità ex art. 2043, immanente ad ogni rapporto tra soggetti indipendentemente dall'esistenza di un contratto tra le parti, e si distinguerà esclusivamente per alcuni aspetti caratteristici (prevedibilità del danno, onere della prova, prescrizione) che la renderanno preferibile sotto certi aspetti e non sotto altri.

Per altro la coesistenza tra il profilo di responsabilità extracontrattuale e contrattuale costituirà un vantaggio per il danneggiato in quanto il mancato rispetto della regola contrattuale (ad esempio l'art. 2087 c.c. per il lavoro) potrà costituire il profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie ex art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonerare dalla ricerca dell'elemento psicologico. Sarà, dunque, sempre utile rilevare,

ove sussistente, la presenza del doppio profilo di responsabilità. Nel caso in esame utilizzeremo la responsabilità extracontrattuale anche perché vengono richiesti esclusivamente danni non patrimoniali, ma il concorrente profilo di responsabilità contrattuale, oltre che per la competenza funzionale del giudice del lavoro, risulterà utile, come vedremo, in sede di ricerca degli elementi fondamentali richiesti dall'art. 2043 c.c..

I danni che vengono richiesti favore della ricorrente risultano tutti riconducibili alla categoria del danno non patrimoniale che, recentemente, con la rilettura critica dell'art. 2059 c.c. da parte della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale vive un momento di particolare approfondimento e studio. Infatti tutti i danni richiesti dalla T., quello biologico e quello professionale, alla dignità personale ed all'immagine, sono danni senza un contenuto patrimoniale diretto ed immediato e, di conseguenza, non opererà il meccanismo risarcitorio, data l'impossibilità di restitutio ad integrum in casi come quello in esame. Potrà invocarsi, al contrario, il profilo indennitario della richiesta, posto che dal danno biologico e dal danno professionale deriverà un potenziale diritto ad un indennizzo se il danno sarà stato provocato dalla condotta illecita del soggetto nei cui confronti si agisce. Nel caso in esame il risarcimento (meglio, come visto, l'indennizzo) non è stato richiesto nei confronti dei soggetti fisici che hanno determinato la condizione di mobbing subito dalla ricorrente ma nei confronti della direzione didattica del VI circolo didattico che aveva, come datore di lavoro, l'obbligo di controllare per impedire il verificarsi delle condotte subite dalla T.. Ecco realizzati tutti gli elementi richiesti dalla normativa sul danno extracontrattuale: un danno (biologico e professionale) ingiusto (cioè senza il rispetto delle regole, in questo caso il mobbing con l'ingiustizia insita in tale comportamento) con colpa della direzione didattica (consistita nel non aver impedito la realizzazione dei comportamenti mobbizzanti nei confronti di una propria dipendente da parte di altri dipendenti dello stesso circolo). La natura del danno, come detto non patrimoniale, comporta l'ulteriore passaggio alla valutazione ai sensi dell'art. 2059 c.c. se ci troviamo di fronte ad una ipotesi risarcibile (meglio sarebbe indennizzabile) poiché prevista dalla legge. Sia nel caso di danno alla salute (art. 32 Cost.) che di danno alla professionalità del lavoratore (artt. 2, 35, 41 Cost.) ci troviamo di fronte a situazioni tutelate costituzionalmente e, di conseguenza, la possibilità di applicare l'art. 2059 c.c. appare effettiva anche di fronte alla lettura meno estensiva del danno non patrimoniale. Infatti anche gli interpreti più riduttivi del nuovo corso dell'art. 2059 c.c. arrivano ad una lettura costituzionalmente orientata dell'articolo: l'art. 2043 c.c., in quanto norma atipica, tutela qualsiasi interesse giuridicamente rilevante da qualunque fonte esso emani sempre che meriti protezione risarcitoria mentre l'art. 2059 c.c., viceversa, toglie i casi in cui il legislatore riconosce espressamente i danni non patrimoniali, consente di proteggere solo i diritti inviolabili della persona.

L'aspetto della prova del danno e della sua liquidazione non appare di particolare problematicità nel caso in esame relativamente alla voce del danno biologico. Infatti la consulenza medica in atti, che questo giudice condivide per serietà di impostazione e di argomentazione scientifica, ha accertato un danno in termini di permanente nell'ordine del 5% come aggravamento specifico derivante dalla situazione in esame. Non tragga in inganno la modestia della percentuale rispetto alla situazione della T. e per la lettura delle vicende subite in quanto la consulente del giudice ha chiarito che la T. si era presentata al nuovo appuntamento lavorativo in una situazione di alta vulnerabilità personale, avendo già sofferto poco tempo prima di un serio episodio depressivo, e conseguentemente è bastato un aggravamento di modesta rilevanza per sviluppare nuovamente una grave sintomatologia depressiva. Applicando i parametri di valutazione del Tribunale di Milano, che questo giudice condivide per ragionevolezza ed equità, si arriva ad una quantificazione di € 4.506,86 considerando i 52 anni della ricorrente all'epoca dei fatti. Per attualizzare la cifra questo giudice ritiene di potere arrotondare la somma a € 4.600,00.

Maggiori problemi sorgono relativamente al danno alla professionalità sia per il profilo della prova che per quello della liquidazione.

Questo giudice ritiene di aderire per quanto riguarda il profilo della prova al recente orientamento della Corte di Cassazione: "i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore" (Corte di Cass., n.10157/2004, edita). Tale linea, indipendentemente dalla qualificazione di danno-evento o danno-conseguenza dei fatti in esame (distinzione sostanzialmente senza valore pratico e più accademica che altro), porta a concludere che nelle situazioni di lesione dei diritti fondamentali del lavoratore si viene immancabilmente a provocare un danno allo stesso. Ci potrà essere un danno alla salute, come nel caso concreto in esame, ed allora interverrà anche la categoria del danno biologico; potrà esserci un danno patrimoniale, con il conseguente risarcimento; nelle ipotesi riconducibili a reato potrà intervenire anche la categoria del danno morale soggettivo ex art. 185 c.p.; tutte queste categorie sono, per altro, soltanto eventuali ma sempre ed immancabilmente la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore produrranno un danno di altra categoria che definire esistenziale appare assolutamente opportuno in considerazione degli approfondimenti dottrinari e giurisprudenziali che tale concetto ha avuto e che lo rendono riferibile a questa situazione. L'attuale sistemazione del danno non patrimoniale alla luce delle recenti sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale tese a rivitalizzare l'art. 2059 c.c. non appare, infatti, ostativa al concetto di danno esistenziale tanto più nel settore del diritto del lavoro nel quale una serie di diritti fondamentali crea un substrato di riferimenti normativi sicuramente in grado di reggere la lettura dell'art. 2059 c.c., quando richiede la determinazione legislativa delle ipotesi riconducibili al danno non patrimoniale. Come bene è stato osservato il diritto del lavoro ha una forte valenza esistenziale o, per dirla in altri termini, costituisce uno dei riferimenti naturali per il danno esistenziale.

Nel nostro caso l'ipotesi verificata di mobbing nei confronti della T. unitamente al danno biologico già descritto ha provocato alla stessa un danno esistenziale, consistente nelle ferite inferte alla sfera di autostima ed eterostima in ambito lavorativo ed alla sua immagine professionale, che ne è uscita ridimensionata senza sua colpa, a seguito di quanto subito nel VI Circolo di Forlì.

Una volta assodata la presenza di un danno di natura esistenziale subito dalla ricorrente a causa del mobbing si tratta di passare alla fase della liquidazione.

Questa fase costituisce sicuramente uno dei momenti più problematici in considerazione del fatto che, in mancanza di riferimenti concreti come nel caso di danni patrimoniali, si dovrà fare ricorso ad altri parametri di creazione giurisprudenziale.

Iniziamo col dire che trattandosi di danno non patrimoniale non siamo in ambito risarcitorio ma in quello dell'indennizzo, trattandosi di lesioni di beni non suscettibili di valutazione patrimoniale quali i beni materiali. Questa prima considerazione deve portare ad escludere ogni profilo di personalizzazione nella liquidazione del danno perché valori quali la dignità lavorativa non possono dipendere da riferimenti personali ma, in un contesto di valutazione indennitaria, riguardare solo situazioni astratte.

Conseguentemente questo giudice, ritenendo fondate le valutazioni critiche espresse al riguardo da chi considera improprio personalizzare la liquidazione di un danno non patrimoniale, modificando il proprio precedente orientamento ritiene di non poter utilizzare il parametro reddituali del soggetto per la liquidazione del danno da mobbing.

Per altro la valutazione del caso concreto rimarrà elemento fondamentale per la liquidazione in quanto, in considerazione della maggiore o minore gravità del caso, al giudice sarà consentito argomentare il percorso logico che porta alla valutazione dell'indennizzo.

La durata del periodo nel quale la T. ha subito il mobbing costituisce il primo parametro che questo giudice intende considerare. Si tratta di sedici mesi, dal settembre 2000 al dicembre 2001, e quindi complessivamente 480 giorni, calcolando la media di trenta giorni mensili. Utilizzando il parametro dell'indennità temporanea totale giornaliera che ammonta a € 35 circa e considerando che la situazione subita dalla ricorrente ha inciso sulla sua vita non solo nella parte della giornata dedicata al lavoro, che costituisce circa la metà della fase attiva del giorno, ma in tutta la sua vita ed in ogni momento della giornata si stima equo calcolare un parametro doppio della ITT giornaliera pari a € 70 che, moltiplicato per il numero dei giorni, porta ad una liquidazione complessiva di questa voce di danno a € 33.600,00 che questo giudice stima equa per il caso di specie.

Quindi tra danno biologico ( € 4.600 ) e danno esistenziale ( € 33.600,00 ) arriviamo ad una somma complessiva di € 38.200,00 che può essere considerata adeguatamente attualizzata. Quindi a tale somma andranno aggiunti solo gli interessi legali dalla data della sentenza a quella del saldo.

Niente deve osservare questo giudice in merito alla cessazione dal servizio della ricorrente disposta dall'amministrazione in corso di causa anche perché l'unica domanda della parte durante il procedimento si riferiva esclusivamente all'atto presupposto. Pacificamente la patologia della T., calcolata ai fini del compenso, risulta di origine lavorativa, come si desume dalla lettura della presente sentenza.

La soccombenza determina la condanna della Direzione Didattica del VI circolo di Forlì al pagamento delle spese di consulenza relativamente al CTU e al pagamento delle spese di giudizio, liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Forlì

quale Giudice del Lavoro

accogliendo il ricorso dichiara che T. ha subito condotte maltrattanti nel corso del suo lavoro presso la Direzione Didattica del VI Circolo di Forlì e condanna la Direzione predetta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento complessivo del danno, biologico ed esistenziale, di €. 38.200,00=, oltre agli interessi legali dalla data della sentenza al saldo definitivo.

Condanna la Direzione Didattica del VI Circolo di Forlì, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese di giudizio a favore della parte ricorrente che liquida in €. 4.500,00=, di cui €.2.000,00= per competenze, €. 2.500,00= per onorari, oltre I.V.A., C.P.A., oltre 12,5% spese generali.

FORLÌ, 28.1.2005

IL CANCELLIERE

Genziana Agostini

IL GIUDICE

Dott. Carlo Sorgi