



SENT.65/2023/R

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE GIURISDIZIONALE

PER LA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

composta dai seguenti magistrati:

Tammaro Maiello Presidente e relatore

Antonio Nenna Consigliere

Andrea Giordano Referendario

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di responsabilità iscritto al n. **46040/R** promosso ad istanza del Procuratore Regionale presso la Sezione giurisdizionale per la regione Emilia-Romagna della Corte dei conti nei confronti delle sigg.re

~~XXXXXXXXXX~~ e MORETTI Antonella;

Visto l'atto di citazione;

Visti gli altri atti e documenti di causa;

Uditi nella pubblica udienza del 7 giugno 2023, con l'assistenza del Segretario sig.ra Stefania Brandinu, il relatore Presidente Tammaro

Maiello, il Pubblico Ministero - Sostituto Procuratore Generale - dr.ssa

Daniela Cimmino, l'avv. Giovanna Longhi (LNGGNN89P47A271F – giovannalonghi@ordineavvocatibopec.it), del Foro di Bologna per la

~~XXXXXXXXXX~~ e l'Avv. Emanuele Picotti (C.F.: PCTMNL89B21M172M;

emanuele.picotti@ordineavvocatibopec.it) del Foro di Bologna per

[REDACTED]

FATTO

1. Con atto di citazione del 21 dicembre 2022 la Procura Regionale presso questa Sezione giurisdizionale ha convenuto in giudizio le sigg.re:

1) [REDACTED], nata a [REDACTED] (FR) il [REDACTED] 1969 ed ivi residente in [REDACTED], rappresentata e difesa, congiuntamente e disgiuntamente, dall'avv. [REDACTED], C.F. RNEGDU62L19L452G,

[REDACTED] e dall'avv. Giovanna Longhi,

[REDACTED], [REDACTED] avv. [REDACTED] snc,

elettivamente domiciliata presso il loro studio in Bologna, via San Felice n. 6;

2) [REDACTED], nata a [REDACTED] 1955 ed ivi residente in via [REDACTED]

dipendenti del comune di (omissis) per sentirle condannare al pagamento della somma complessiva di € 25.619,13 per danno indiretto a seguito della sentenza emessa dal tribunale di Ferrara sezione lavoro numero (omissis) /2017 pubblicata il 27/02/2018 nei confronti del Comune di (omissis) ritenuto civilmente responsabile dei danni causati dai suoi funzionari alla dipendente (omissis) vittima di episodi di *mobbing/straining*, di cui a carico della dr.ssa:

1) [REDACTED], responsabile, a titolo di dolo, dei fatti posti quale causa del danno contestato, nella misura di € 22.416,74, a titolo di risarcimento del danno, pari al 70% del danno complessivo, quantificato dalla Procura in € 32.023,92;

2) [REDACTED], responsabile, a titolo di colpa grave omissiva, dei fatti posti quale causa del danno contestato nella misura di

SENT.65/2023/R

€ 3.202,39 pari al 10% del danno complessivo, quantificato dalla Procura in € 32.023,92;

ovvero quella diversa che verrà ritenuta di giustizia dalla Sezione, oltre rivalutazione monetaria dalla data del 16.12.2017 (data del mandato di pagamento alla sig.ra (omissis)) nonché interessi legali dalla data del deposito della sentenza e fino all'effettivo soddisfo; in ogni caso con condanna al pagamento delle spese del presente grado di giudizio.

2. Ricostruzione degli addebiti contestati.

Con l'atto introduttivo del presente giudizio, corredato della seguente documentazione, ai sensi dell'art. 86, comma 2, lett. f) del c.g.c.:

1) doc. n. 1 - Segnalazione di danno erariale del Comune di (omissis) n.8425 del 19/03/2018 "Trasmissione Sentenza Tribunale Ferrara Sez. Lavoro - N. (omissis) /2017/ Segnalazione di Mobbing (omissis)" (prot. Corte dei conti – Proc_Reg_Emi – Pr_Er-0002351 del 27/03/2018;

2) doc. n. 2 - Trasmissione ulteriore documentazione inerente alla denuncia di danno - prot. n. 19216 del 27/06/2018 trasmessa dal Comune di (omissis) (prot. Corte dei conti – Proc_Reg_Emi – Pr_Er-0005038 DEL 05/07/2018);

3) doc. n. 3 – Nota del Comune di (omissis) - Trasmissione di documentazione, prot. n. 25175 del 29/08/2018 (prot. Corte dei conti – Proc_Reg_Emi - Pr_Er – 0006362 del 29/08/2018);

4) doc. n. 4 - Trasmissione ulteriore documentazione da parte del Comune di (omissis) prot.13902 del 07/05/2020 (prot. Corte dei conti – Proc_Reg_Emi - Pr_Er – 0002414 - Ingresso - 07/05/2020), con 3

SENT.65/2023/R

documenti di cui il seguente allegato è richiamato nell'atto allegato denominato: "Prot.-Par 0013902 del 05-07-2020 "Allegato Sentenza";

5) doc. n. 5 – Decreto del PM n. (omissis) /2022 del 18/03/2022;

6) doc. n. 6 – Riscontro a decreto istruttorio n.121/2022 del Comune di (omissis), prot. n. 10684 DEL 25/03/2022 - (prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0001156 del 25/03/2022), contenente 14 documenti di cui i seguenti due allegati sono richiamati nell'atto:

- "Prot_Par 0010684 del 25-03-2022-Allegato Lettera Procura pratica (omissis).pdf.p7m"

- "Prot.Par.0010684 del 25-03-2022-Allegato Doc._3.1 e Doc_3.2");

7) doc. n. 7 - Invito a dedurre a carico di ██████████ ed altri del 10/08/2022;

8) doc. n. 8 - Deduzioni con richiesta di audizione di ██████████ del 09/09/2022 (prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0003880 del 09/09/2022);

9) doc. n. 9– Relata di invito a dedurre notificato a ██████████, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er – 0003995 del 21/09/2022;

10) doc. n. 10 - Relata di invito a dedurre notificato a ██████████, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004018 del 21/09/2022;

11) doc. n. 11 - Relata di invito a dedurre notificato a ██████████, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004019 del 21/09/2022;

12) doc. n.12- Relata di invito a dedurre notificato a ██████████, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004020 del 21/09/2022;

13) doc. n. 13 - Deduzioni con richiesta di audizione di ██████████ del

SENT.65/2023/R

26/09/2022 (prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004068 del 26/09/2022);

14) doc. n. 14 - Deduzioni con richiesta di audizione di [REDACTED] del 04/10/2022 (prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004170 del 05/10/2022);

15) doc. n. 15 - Deduzioni nell'interesse di [REDACTED] del 14/10/2022 (prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004354 del 14/10/2022);

16) doc. n. 16 - Verbale di audizione ex art. 67 c.g.c. di [REDACTED] del 17/10/2022, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004384 del 17/10/2022;

17) doc. n. 17 - Verbale di audizione ex art. 67 c.g.c. di [REDACTED] del 17/10/2022, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004385 del 17/10/2022;

18) doc. n.18- Verbale di audizione ex art. 67 c.g.c. di [REDACTED] del 24/10/2022, prot. Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004478 del 24/10/2022;

19) doc. n.19 - Decreto del PM n. 207/2022 nuova convocazione audizione ex art.60 c.g.c. (omissis) per il 18/11/2022;

20) doc. n. 20 - Verbale audizione ex art.60 c.g.c della sig.ra (omissis) del 18/11/2022, prot. Proc_Reg_Emi - Pr_Er - 0004841 del 18/11/2022;

21) doc. n. 21 - Trasmissione di documentazione "*regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del comune di (omissis)*" del Comune di (omissis) prot.44963 del 14/12/2022 (prot.

SENT.65/2023/R

Corte dei conti - Proc_Reg_Emi - Pr_Er – 0005143 del 14/12/2022).

La Procura erariale evidenzia che la vicenda in esame trae origine dalla segnalazione del 19 marzo 2018 del Segretario Generale con cui veniva trasmessa la sentenza emessa dal Tribunale di Ferrara – Sezione Lavoro n. (omissis)/2017, pubblicata il 27.02.2018 che ha condannato il comune di (omissis) al risarcimento dei danni causati, da suoi funzionari, alla dipendente (omissis), vittima di episodi di *mobbing/straining*.

Con tale sentenza il giudice del lavoro accoglieva parzialmente il ricorso del 23.1.2015 della sig.ra (omissis), assunta in data 7.10.1998 dal comune di (omissis) con la qualifica di cantoniere manovale e poi assegnata con determinazione n. (omissis) del 28.5.2009, ma di fatto, come ritenuto in sentenza, dal precedente mese di febbraio 2009, per sopravvenuta inidoneità a quelle mansioni, quale addetta presso Biblioteca comunale “(omissis)”. Successivamente, nel mese di settembre 2009 la stessa, veniva trasferita presso il Servizio Asilo Nido.

Nello svolgimento in biblioteca delle relative mansioni sarebbe stata, però, sottoposta a plurime, continuative condotte vessatorie e offensive da parte della dott.ssa [redacted] a lei sovraordinata quale responsabile (omissis), delle quali avrebbe riferito tempestivamente alla dirigente dott.ssa [redacted]

L’Ente sarebbe rimasto inerte sino alla Determinazione n. (omissis) del 9.9.2009 con cui la sig.ra (omissis) veniva trasferita al Servizio Asilo Nido; assegnazione a suo avviso inadeguata tanto da costringerla alle cure di medico specialista psichiatra che diagnosticava “*Disturbo dell’adattamento con ansia e umore depresso misti*” prescrivendole un

trattamento con psicofarmaci specifici.

L'interessata, ritenuta lesa sia dalla condotta proattiva della [REDACTED] che da quella, omissiva, del Comune, presentava ricorso al Tribunale civile, in funzione di Giudice del Lavoro per ottenere il risarcimento del danno alla salute conseguente alle continue vessazioni nella misura di € 48.461,00 oltre € 1.700,33 per spese mediche sostenute.

Al riguardo parte attrice evidenzia che nel corso dell'istruttoria era emerso, sotto un profilo meramente cronologico, che la sig.ra (omissis) era stata ritenuta inidonea a svolgere lavoro di manutenzione stradale sin dall'agosto 2008 e, in contemporanea all'assegnazione alla Biblioteca, dal settembre 2008 assegnata al Servizio Socio Scolastico e, dal febbraio 2009, per tre giorni alla settimana, alla biblioteca per "attività di laboratorio con le scuole".

Di fatto, quindi, la sig.ra (omissis) aveva effettuato servizio in Biblioteca dal febbraio all'agosto (omissis). In questo periodo, come dichiarato dalla (omissis), la sua funzionaria, a lei sovraordinata, [REDACTED] [REDACTED] aveva cominciato a vessarla, escludendola da talune attività, offendendola per il suo accento e le sue origini meridionali e formulando, alla presenza di altre persone, espressioni gravemente denigratorie, tutte riportate dal Giudice del Lavoro nella sua decisione.

Ne era seguita una forte reazione emotiva che aveva portato a conoscenza del vicario della dirigente, [REDACTED] (che lo aveva, nell'immediatezza, rapportato alla dirigente d [REDACTED] e dell'istruttore amministrativo [REDACTED] ma a nulla era servito perché lo stato di grave disagio era continuato malgrado la richiesta di

aiuto dalla stessa formulata ai soggetti funzionalmente preposti al settore, così come confermato dai testi sentiti nel corso del procedimento innanzi al Giudice del Lavoro.

La (omissis) aveva, nel corso della escussione dinanzi al medesimo giudice, riferito compiutamente le vessazioni e le manifestazioni di grave censura rivoltele dalla [REDACTED] la quale, a sua volta, aveva negato le circostanze dedotte dalla ricorrente, accusandola, a sua volta, di tenere un comportamento provocatorio.

Comportamento che sarebbe stato a conoscenza dei superiori, asseritamente informati dalla [REDACTED]

3. Sentenza del Tribunale di Ferrara Sez. Lav. n. (omissis)/2017 del 27.02.2018

All'esito del giudizio di primo grado, il Giudice del lavoro ha riconosciuto che erano state realizzate molteplici condotte finalizzate all'emarginazione e persecuzione del lavoratore (mobbing), note al Comune per effetto della prima, pronta segnalazione della (omissis), seguita anche da altre, tra cui una del marito direttamente al sindaco A. F., tutte rimaste inascoltate.

Qualora, per la brevità del periodo, non si ritenesse concretizzato un caso di mobbing, ad avviso del giudice del lavoro sicuramente sarebbero sussistenti tutti gli estremi per ravvisare l'ipotesi di *straining* (Cass. sez. Lavoro n. 3291/2016); allo stesso tempo respingeva le ulteriori doglianze della ricorrente, in relazione all'inadeguatezza delle successive mansioni affidatele presso il Servizio Asilo Nido (preferendo il lavoro nella Biblioteca).

In particolare, a **pag.4 della sentenza n. (omissis)/2017 del Tribunale di Ferrara – Sezione Lavoro** si legge:

“Orbene, i problemi della (omissis) con la ██████████ sono iniziati molto presto, avendo segnalato il suo disagio ai superiori già nello stesso mese di febbraio quando si è recata da loro piangente” (cfr. deposizioni di ██████████ vicario della dirigente; *Conzia B...* istruttore amministrativo del Servizio Cultura).

A seguito di tale sfogo il dirigente ██████████ le ha incontrate entrambe (cfr. deposizione della dirigente *M...*).

*“Il carattere brusco della responsabile della (omissis) ha trovato conferma nella deposizione della teste *Barbara* ██████████ attendibile in quanto non più alle dipendenze del Comune di (omissis), la quale ha lavorato nella biblioteca con la *M...* sino a qualche mese prima dell’arrivo della (omissis). La teste pur riferendo di non avere mai avuto personalmente problemi con la *M...* ha affermato che ella aveva un carattere “molto autoritario, molto assertivo” ed era “anche brusca”.*

*Assai significative sono le dichiarazioni della teste *Valeria* ██████████ all’epoca della deposizione non più alle dipendenze del Comune convenuto.*

La teste ha lavorato per 6 anni nella biblioteca sino al maggio del 2012 (“sino al sabato prima del terremoto”); dunque era presente nel periodo in cui vi lavorava anche la odierna ricorrente.

*La testimone ha dichiarato che: “aveva paura” della *M...* ed ha affermato: «mi intimoriva nel senso che non sapevo mai che cosa, in che cosa potessi aver sbagliato e di conseguenza non sapevo quando usciva*

dall'ufficio di che cosa mi avrebbe incolpato. Oppure temevo che magari andando nella sezione della letteratura ci fosse qualcosa fuori posto e sentire arrivare il mio nome in maniera... "Adesso che cosa ho fatto?"».

La teste ha insomma dichiarato che la M. aveva spesso nei suoi confronti atteggiamenti autoritari esagerati e che era una cosa normale il fatto che lei urlava, anche in presenza del pubblico.

Non vi è dubbio che nei fatti, per come emersi in sede istruttoria, la ricorrente sia stata vittima di condotte vessatorie di tipo verticale, da parte di uno suo diretto superiore, idonee a mortificare la sua personalità e la sua dignità, essendo peraltro verosimile che l'intento nemmeno troppo celato della M. era quello di liberarsi della dipendente, ritenuta non adeguata a svolgere il lavoro.

Del disagio subito manifestato dalla ricorrente il Comune è venuto a conoscenza a distanza di pochi giorni; era inoltre noto al Comune ed allo stesso Sindaco il particolare carattere autoritario e sgarbato della responsabile della (omissis), evidentemente predisposta, a dispetto di quanto da lei stessa affermato, a sminuire le persone a lei sottoposte, quantomeno quelle sprovviste di un titolo di studio che le rendessero ai suoi occhi degne di considerazione.

Pertanto, il giudice del lavoro in accoglimento dei motivi principali dell'atto introduttivo, ha condannato il Comune di (omissis) a risarcire alla sig.ra (omissis) la somma di € 5.460,50 oltre accessori di legge e rifusione delle spese legali e del giudizio.

Con determinazione n. (omissis) del 5.12.2017 (adottata a seguito della conoscenza del dispositivo), è stato riconosciuto alla sig.ra (omissis) un

complessivo ristoro per € **16.233,78** (doc.1 dell'elenco – alleg.to
denom.to: “Determina (omissis)-2017”).

4. Sentenza n. (omissis)/2020 della Corte di Appello di Bologna

A seguito di gravame proposto dal comune di (omissis), la Corte di Appello di Bologna con sentenza n. (omissis)/2020 confermava la sentenza di condanna del Comune di (omissis) del Tribunale di Ferrara – Sez. Lavoro n. (omissis)/2017, pubblicata il 27.02.2018 che passava in giudicato.

La Corte di Appello di Bologna a pag. 4 della citata sentenza evidenzia:

“in merito alle condotte denunciate e successivamente accertata dal giudice di Ferrara e dettagliatamente descritte e ricostruite nella sentenza impugnata, va confermato l'accertamento in fatto così come delineato con concorrenza dal tribunale. I testi chiave della vicenda risultano essere in primis la collega della (omissis) signora [redacted] [redacted] che ha lavorato insieme a lei in biblioteca, alle dirette dipendenze della responsabile [redacted] ed ha direttamente assistito a molti degli episodi narrati dalla (omissis) stessa e anche la signora [redacted] ex dipendente del comune, che aveva ricoperto analogo funzione di addetto alla biblioteca in epoca appena precedente a quella di cui è causa”.

A pag. 5 della sentenza, teste [redacted] si legge: *“ha inoltre ricordato di aver visto la (omissis) piangere più di una volta a causa del comportamento della [redacted] e averla vista reagire solo se provocata senza però offendere e che la [redacted] avrebbe detto che l'avrebbe sbattuto fuori “a calci in... omissis” se non si portava a casa il lavoro da*

fare”.

A pagg. 7 e 8 sempre della sentenza n. (omissis)/2020 della Corte di Appello di Bologna si precisa che: “*per il giudice di prime cure - con valutazione che anche sotto questo aspetto appare condivisa da questa Corte, ricorre in ogni caso l'ipotesi dello **straining** (...) posto che lo **straining** altro non è se non una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie.*

Peraltro, ove si rivelino produttive di danno alla integrità psicofisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art.2087 c.c.

5. Invito a dedurre del 10.8.2022

Sulla base dei fatti ricostruiti come evidenziati nelle richiamate sentenze, la Procura erariale emetteva l'invito a dedurre del 10.8.2022.

In tale invito si evidenziava che dalla ricostruzione dei fatti emergeva:

- da un lato, la sicura e indiscutibile verifica di condotte vessatorie e offensive da parte della [REDACTED]
- dall'altro lato l'omessa assunzione di misure correttive e di contrasto da parte dei dirigenti comunali che avrebbero potuto e dovuto, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, far cessare questo comportamento lesivo della dignità della lavoratrice.

Condotta commissiva, riscontrabile a titolo di coscienza e volontà e quindi dolosamente preordinata a carico della sig.ra [REDACTED] e condotta omissiva, gravemente colposa, ravvisabile nei riguardi dei sigg. [REDACTED], dipendenti del comune di (omissis) protagonisti inerti delle condotte gravemente lesive poste in essere in relazione alla criticità lavorativa evidenziata dalla sig.ra (omissis).

Le condotte di tutti i menzionati dipendenti del comune di (omissis) non possono non essere legate da regolarità causale, secondo il principio dell'*id quod plerumque accidit* all'evento dannoso per le casse erariali.

6. Deduzioni ed audizioni a seguito dell'invito a dedurre del 10.8.2022

A seguito della notifica dell'invito a dedurre del 10.8.2022 la dr.ssa [redacted] ha presentato deduzioni ma non ha chiesto di essere ascoltata;

6.1 Deduzioni della dr.ssa [redacted]

Nelle deduzioni del 13.10.2022 [redacted] ha fatto presente che:

a) è venuta a conoscenza del procedimento per mobbing incardinato dalla dipendente (omissis) presso il Tribunale di Ferrara solo nel momento in cui ha ricevuto la convocazione come testimone nel procedimento stesso;

b) successivamente è venuta a conoscenza che la signora (omissis) aveva esperito nel 2013 un tentativo di conciliazione, negato dal Comune di (omissis), e che aveva poi adito il Tribunale di Ferrara, incentrando il ricorso sul comportamento tenuto nei suoi confronti dalla dr.ssa [redacted];

c) il Comune di (omissis), nella costruzione della propria linea difensiva, non ha ritenuto di interpellare la medesima dipendente per accertarsi della effettiva veridicità delle accuse, per verificare quale fosse la situazione del Servizio Biblioteca in quel periodo e quali fossero le condotte tenute dalla dipendente (omissis) presso quel servizio;

d) la signora (omissis) è stata introdotta, nel marzo 2009 al Servizio

Biblioteca solo in via provvisoria ed in attesa di rilievi medici e nonostante la provvisorietà della sua assegnazione, è stata introdotta e trattata come se fosse stata una vera e duratura risorsa per il servizio;

e) le è stata dunque fatta fare la formazione e l'affiancamento ad una collega più esperta e le era stato chiesto di collaborare a dei laboratori specifici ed a progetti, con massima disponibilità a portarsi il materiale della (omissis) a casa per approfondire le conoscenze del Servizio. Era piuttosto la signora (omissis) a non assecondare la disponibilità del Servizio ad un suo inserimento, non partecipando alle proposte di sviluppo e non dando segno di proficuo lavoro. Di fronte alle sollecitazioni, la (omissis) si rifiutava anche di svolgere alcune mansioni afferenti al suo incarico, mettendosi all'occorrenza in malattia;

f) a fronte di tali eventi, la ██████████ interpellava prima la Dirigente ██████████ alla quale chiedeva consiglio su come continuare nelle mansioni, facendo presente che le osservazioni fatte alla (omissis) erano esclusivamente rilievi sul lavoro, esclusivamente tecnici, svolti sempre in separata sede per non metterla in imbarazzo. Non seguiva alcun risultato da tale interpellato, se non rassicurazioni sulla provvisorietà della situazione;

g) è stata lasciata sola a gestire un conflitto con la (omissis) che non mostrava alcuna propensione ad una proficua collaborazione nell'ambito del Servizio, a detrimento del servizio pubblico stesso.

6.2 Deduzioni ed audizione della dr.ssa ██████████

A seguito della notifica dell'invito a dedurre del 10.8.2022 la dr.ssa

_____ ha presentato deduzioni e ha chiesto di essere ascoltata. Nelle sue deduzioni del 4.10.22 ha evidenziato di essere stata assente per malattia dall' 11.3.2009 al 30.9.2009 e di aver correttamente assolto i compiti di datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

Nell'audizione del 24.10.2022 la dr.ssa Antonella _____ ha dichiarato:

a) ADR: non ricordo l'episodio che vi è stato riferito dal signor _____ ovvero sia che io avrei convocato davanti a me la responsabile della (omissis) dott.ssa _____ la Sig. (omissis) allo scopo di comprendere e risolvere motivi di contrasto fra di loro. Ricordo però che la stessa signora (omissis) mi riferì di una situazione degradata addebitabile al fatto che lavorando contemporaneamente all'ufficio promozione del territorio vi era addetto il signor _____ cantoniere il quale spesso si lasciava andare a linguaggio non consono. A causa di ciò la (omissis) mi riferì che la situazione era appunto degradata e che "così non si può stare"; allo scopo di risolvere tale situazione mi confrontai con la dott.ssa _____ sicuramente anche con la dott.ssa _____ decisi che la (omissis) venisse addestrata per svolgere i laboratori dei bambini e altre mansioni che la stessa potesse svolgere presso la biblioteca, lasciando la sua occupazione presso l'ufficio promozione; non ricordo se a causa della mia assenza per malattia ebbi modo di formalizzare con un ordine di servizio l'assegnazione della signora (omissis) al servizio biblioteca.

b) ADR: confermo che i disagi e la crisi di pianto della signora (omissis) erano da addebitarsi al comportamento del _____ per quanto ricordi e non, come lei mi dice, a contrasti con la dott.ssa _____

come riferito da altri.

c) ADR: confermo di non ricordare episodi di forte contrapposizione tra la [redacted] e la (omissis) e non ricordo neanche l'episodio riferito da quest'ultima al giudice del lavoro e riportato in sentenza alla pag. 4 relativo alla possibilità affermata dalla [redacted] ma da me asseritamente negata, di potersi portare il lavoro a casa. Per quanto mi riguarda il rapporto con la dott.ssa M [redacted] è stato sempre improntato a correttezza e professionalità e non mi risulta, avendo anche la responsabilità dell'URP, che siano stati presentati reclami circa i modi della dott.ssa Masini.

6.3 Deduzioni dr.ssa [redacted]

La dr.ssa [redacted] con deduzioni del 23.9. 2022 ha evidenziato che:
“i fatti contestati dalla sig.ra (omissis) ed oggetto delle sentenze sopra citate si riferiscono a periodi in cui la sottoscritta non era Dirigente del Settore Segreteria presso cui era inserita la dipendente suddetta, e che nel periodo dal 16.7.2009 (data di assunzione dell'incarico di Dirigente del Settore Segreteria) al 14.9.2009 (data in cui la dipendente è stata assegnata al Servizio Asilo Nido) la sottoscritta non è in alcun modo venuta a conoscenza di episodi di conflittualità fra la stessa dipendente e la collega del Servizio (omissis) anche perché la stessa sig.ra (omissis), nello stesso periodo, è stata spesso assente dal servizio o per ferie o per malattia come risulta dalla documentazione allegata”.

6.3.1 Audizione del 17 ottobre 2022 della dr.ssa [redacted]

Nell'audizione del 17 ottobre 2022 la dr.ssa [redacted] ha dichiarato:
a) ADR: confermo che prima della mia nomina a dirigente del settore

(omissis) (16 luglio 2009) non avevo competenza sulla (omissis) perché dirigente di altro settore, nello specifico il settore Socio Culturale;

b) ADR: riferisco che il procedimento disciplinare di cui faccio menzione nelle mie deduzioni è stato avviato a seguito di una segnalazione da me fatta per motivi di correttezza nella quale informavo che nel periodo preso in esame dal giudice del lavoro di Ferrara avevo svolto, ancorché per un brevissimo periodo, la funzione di dirigente del settore segreteria; preciso però, che nel periodo che mi riguardava non ho mai assistito né mi sono stati riferiti episodi di contrapposizione o di alterco tra la dott.ssa [redacted] e la signora (omissis). Ovviamente non ho mai adottato provvedimenti in merito, anche perché la signora (omissis) è stata per lunghi periodi assente per malattia.

c) ADR: la signora (omissis) su mia proposta è stata assegnata stabilmente al settore Socioculturale, servizio Asilo Nido perché nell'agosto del 2009 si era creato un posto in organico a seguito di pensionamento di altra Ausiliaria; non ho altro da aggiungere”.

6.4 Deduzioni del 08.09.22 del dr. [redacted]

Il dr. [redacted] nelle sue deduzioni ha chiesto l'archiviazione del procedimento aperto nei suoi confronti, in quanto ogni addebito a causa della sentenza n. (omissis)/2017 va rivolto al comportamento doloso tenuto dal capo servizio [redacted] nei confronti della sig.ra (omissis) o in termini colposi in relazione alla mancata assunzione di misure a carico del Sindaco pro-tempore e dell'apparato dirigenziale titolare a tutti gli effetti di tale funzione, considerato che:

a) nel periodo di assenza per malattia del dirigente titolare del Settore Segreteria sig.ra [REDACTED] il sottoscritto non ha mai avuto occasione di conoscere in alcun modo o addirittura accertare tale comportamento, nelle forme poi emerse in seguito alle testimonianze rilevate e ai documenti medici attestanti lo stato ansioso depressivo della sig.ra (omissis) acquisiti in sede processuale e descritti nella sentenza stessa. Ma, se anche fosse giunta notizia di ciò, l'unica azione possibile sarebbe potuta consistere eventualmente nel trasferimento ad altro servizio della sig.ra (omissis) sul quale il sottoscritto non aveva nessun potere decisionale;

b) come ulteriore elemento di valutazione rispetto a quanto descritto al precedente punto a) nel 2012/2013, a fronte di specifica richiesta di risarcimento formulata dall'Avvocato patrocinante [REDACTED] per conto della Sig.ra (omissis) si giunse ad una mancata conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Ferrara (Allegato n. 20, Allegato n. 21; Allegato n. 22) e come si noterà chiaramente anche in questo caso la procedura venne gestita integralmente dal Sindaco e dall'apparato dirigenziale titolare, essendo il sottoscritto totalmente privo di competenze amministrative specifiche in qualità di datore di lavoro, come poi ribadito anche dal Segretario Comunale Dott.ssa Vanessa Iannetta in sede di procedimento disciplinare nel 2020 (Allegato n. 23).

6.4.1 Audizione del 17.10.2022 del dr. [REDACTED]

Il dr. [REDACTED] nell'audizione del 17.10.2022 ha dichiarato:

a) confermo di aver ricevuto nel mese di marzo 2009 e prima

dell'assenza della [redacted] una telefonata della signora [redacted] che riferiva di uno stato di disagio della sig.ra (omissis) (piangeva) a causa di dissapori con la propria capo servizio dott.ssa [redacted] della quale lamentava un comportamento offensivo, di ciò ho informato immediatamente la dott.ssa [redacted] che provvedeva immediatamente a convocare entrambe ad un incontro, a porte chiuse, al quale ho partecipato anch'io.

b) Nel corso di detto incontro entrambe si sono rivolte accuse reciproche ed entrambe hanno pianto. Nel corso dell'incontro avvenuto in una data di cui non ricordo esattamente il giorno ma comunque prima che la dott.ssa [redacted] si assentasse per malattia, la dirigente ha compiuto un tentativo di conciliazione, che al momento sembrava avesse avuto buon esito. Al termine dello stesso sia la dott.ssa [redacted] che la signora (omissis) hanno lasciato l'ufficio della dott.ssa [redacted] senza apparente acrimonia;

c) non mi risulta che a seguito di questo incontro la dott.ssa [redacted] abbia dato un seguito formale all'episodio”.

7. Atto di citazione del 21.12.2022

Con atto di citazione del 21.12.2022 la Procura erariale ha evocato in giudizio solo [redacted] e Antonella MORELLI, ritenendo che gli altri due invitati, [redacted] e [redacted] soggetti non responsabili, per assenza in capo agli stessi di un comportamento gravemente colposo. Ciò in quanto la dr.ssa Paola [redacted] sostanzialmente non era titolare di incarico al momento della realizzazione della fattispecie dannosa e il dr. [redacted] - ancorché abbia rivestito in assenza della dr. [redacted]

SENT.65/2023/R

██████████ l'incarico di dirigente preposto a quel settore - era, in realtà, privo di una sostanziale capacità provvedimentoale e di un'autonoma legittimazione ad intervenire direttamente sulle condotte altrui, in particolare della dr.ssa ██████████ per scongiurarne gli effetti lesivi.

Di contro, la Procura ha ritenuto responsabili del danno arrecato al comune di (omissis) nella vicenda in esame solo la dr.ssa ~~Gianna~~ ██████████ e la dr.ssa ██████████

La prima - dr. ██████████ - quale autrice delle condotte censurate dal Tribunale Sezione del lavoro di Ferrara con sentenza n. (omissis)/2017.

La seconda - dr. ██████████ della Meretti - dirigente preposto al settore, per non aver assunto alcuna iniziativa, se non un'informale riunione (peraltro negata dalla stessa) per un blando, inefficace richiamo alla (omissis) e alla ██████████ a tenere tra loro un comportamento non conflittuale.

Invero, la Procura contesta alla dr.ssa ██████████ di non aver adottato alcun provvedimento, o iniziativa di avvio di un procedimento disciplinare come previsto dall'articolo 6 comma 3 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di (omissis) (doc. 21 dell'elenco) come suo obbligo in quanto datore di lavoro, e per non avere formalizzato alcuna relazione per mettere a conoscenza i dirigenti preposti all'organizzazione della situazione conflittuale esistente tra le dipendenti ██████████ e (omissis).

Ad avviso della Procura erariale desta perplessità il fatto che la dr.ssa ██████████ venendo meno ai suoi doveri istituzionali come previsto dal

SENT.65/2023/R

regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizio comuni di (omissis), all' articolo 14 comma quattro (doc. 21 dell'elenco) ancorché per le poche settimane in cui risulta presente in servizio – non abbia avvertito il dovere di monitorare, quotidianamente la situazione, pronta ad intervenire per far cessare la riprovevole condotta della sua funzionaria, contraddistinta anche da un sicuro sentimento di discriminazione territoriale.

Pertanto, la Procura contabile ha quantificato il danno erariale, come stimato nell'invito a dedurre, in € **32.023,92** (doc. n. 6 dell'elenco - allegato denominato "Prot_Par 0010684 del 25-03-2022-Allegato lettera Procura pratica omissis.pdf.p7m") relativo solo all'esborso delle somme conseguenti alla sentenza di primo grado del Tribunale di Ferrara – Sezione Lavoro n. omissis/2017, pubblicata il 27.02.2018 così di seguito determinato:

- € 12.862,14 per spese legali per difesa in giudizio del Comune dinanzi al Tribunale di Ferrara;
- € 2.440,00 per spese per consulente di parte del Comune di omissis;
- € 488,00 per spese per psichiatra del Comune di omissis;
- € 16.233,78 per risarcimento e rifusione spese alla sig.ra omissis;

da addebitare pro quota a carico della:

- 1) dr.ssa **Gloria MASINI** per € **22.416,74** pari al 70% di € 32.023,92;
- 2) dr.ssa **Alessandra MORETTI** per € **3.202,39** pari al 10% di € 32.023,92.

Invece, ad avviso della Procura erariale, il restante importo di € 6.404,78 pari al 20% di € 32.023,92 va addebitato al comune di omissis in quanto,

dalle concordanti ricostruzioni fatte dagli invitati, è emerso un generalizzato lassismo dei vertici, in primis del Sindaco pro tempore A.F., inerti di fronte alle ripetute segnalazioni di forte disagio manifestate dalla sig.ra omissis, preoccupati essenzialmente dalle vicine elezioni, alle quali era rivolta, evidentemente, ogni attenzione.

Inoltre, la stessa Procura precisa di non ritenere addebitale alle medesime dr.sse [REDACTED] anche il danno pari all'esborso correlato al giudizio dinanzi alla Corte d'Appello di Bologna, trattandosi di manifestazione di volontà del Comune, che ben avrebbe potuto prestare acquiescenza alla sentenza di I grado chiara, logica e ben motivata.

8. Memoria di costituzione in giudizio della dr.ssa [REDACTED]

A seguito della notifica dell'atto di citazione si costituiva in giudizio la dr.ssa [REDACTED] con memoria del 20 aprile 2023 dei legali Avv. Guido [REDACTED] Avv. Giovanna [REDACTED] non corredata di documenti.

I legali, richiamata ogni difesa già svolta in sede di deduzioni ex art 67 del D. Lgs. 174/16, insistono per il rigetto delle conclusioni formulate dal Procuratore Regionale, in quanto erronee, sproporzionate e infondate.

In subordine, chiedono la rideterminazione e riduzione della percentuale di danno erariale da addebitare alla dipendente sig.ra [REDACTED]

In particolare, la difesa:

- a) insiste in primo luogo sulla eccezione avanzata nelle deduzioni in merito alla estromissione della [REDACTED] dal procedimento incardinato dalla signora omissis presso il Tribunale di Ferrara per il risarcimento del danno da mobbing/straining, nonostante l'oggetto della causa riguardasse in via preminente il suo comportamento in servizio;

- b) la M. [redacted] era venuta a conoscenza del procedimento solo nel momento in cui era stata chiamata dal Comune come testimone e solo in occasione dell'udienza di escussione della sua testimonianza, quando parte convenuta (Comune di omissis) non poteva più addurre ulteriori elementi di prova o chiamare nuovi testimoni;
- c) se la M. [redacted] fosse stata interpellata, avrebbe avuto molto materiale da fornire alla difesa comunale nonché ulteriori elementi descrittivi del comportamento tenuto dalla omissis nei confronti della stessa M. [redacted]
- d) invece, la dipendente M. [redacted] è stata tenuta all'oscuro delle fasi prodromiche e poi iniziali del procedimento e non ha dunque avuto la possibilità di esporre e confutare quanto addebitato dalla lavoratrice omissis;
- e) non vi è traccia nelle decisioni del Giudice del lavoro dei comportamenti tenuti dalla omissis nei confronti della M. [redacted] e non degli altri dipendenti - proprio perché non sono stati dedotti e allegati in sede di memoria di costituzione;
- f) la circostanza che non sia stato esercitato il potere disciplinare verso la omissis rispetto a specifici comportamenti non conformi ai doveri del dipendente non significa che non abbia effettivamente tenuto simili condotte, altrettanto ingiuriose e provocatorie;
- g) in questo, peraltro, il Procuratore entra in palese contraddizione ed illogicità quando scrive, nel prosieguo del suo atto ed a fondamento della responsabilità della dipendente dott.ssa M. [redacted] che, nonostante la conflittualità delle dipendenti, *“nessun provvedimento è stato da lei adottato, nessuna iniziativa di avvio di un procedimento disciplinare,*

SENT.65/2023/R

come previsto dall'art.6 comma 3 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di omissis (doc.21 dell'elenco) (come suo obbligo in quanto Datore di lavoro), nessuna relazione per mettere a parte i dirigenti preposti all'organizzazione della situazione”;

h) la signora omissis, nonostante la provvisorietà della sua assegnazione, è stata introdotta e trattata come una vera e duratura risorsa per il servizio. Le è stata dunque fatta fare la formazione e l'affiancamento ad una collega più esperta e le era stato chiesto di collaborare a dei laboratori specifici ed a progetti, con massima disponibilità a portarsi il materiale della biblioteca a casa per approfondire le conoscenze del Servizio;

i) era piuttosto la sig.ra omissis a non assecondare la disponibilità del Servizio ad un suo inserimento, non partecipando alle proposte di sviluppo e non dando segno di proficuo lavoro. Di fronte alle sollecitazioni, la omissis si rifiutava anche di svolgere alcune mansioni afferenti al suo incarico, mettendosi all'occorrenza in malattia;

j) a fronte di tali eventi, la dott.ssa ████████ interpellava prima la Dirigente ████████ alla quale chiedeva consiglio su come continuare nelle mansioni, facendo presente che le osservazioni fatte alla omissis erano esclusivamente rilievi sul lavoro, esclusivamente tecnici, svolti sempre in separata sede per non metterla in imbarazzo. Non seguiva alcun risultato da tale interpello, come anche confermato dal Procuratore, se non rassicurazioni sulla provvisorietà della situazione;

k) la dott.ssa M. [redacted] era stata lasciata sola a gestire un conflitto con una sottoposta determinato dal fatto che quest'ultima non mostrava alcuna propensione ad una proficua collaborazione nell'ambito del Servizio, a totale detrimento del servizio pubblico stesso;

l) il Comune di omissis aveva avanzato nel 2018 e nel 2021 due procedimenti disciplinari nei confronti della dipendente M. [redacted] entrambi fondati sulle condotte addebitate alla dipendente dalla signora omissis con l'atto introduttivo del giudizio presso il Tribunale di Ferrara.

1) il primo procedimento non aveva superato la segnalazione;

2) il secondo del 2021, dopo la sentenza della Corte d'Appello, era terminato con l'adozione dell'avvertimento scritto (*rectius rimprovero scritto*) in cui si legge:

“Rilevante tuttavia quanto dichiarato dal sig. [redacted] in ordine ad una generalizzata situazione alquanto complessa sotto il profilo organizzativo nel Comune di omissis in quel periodo, in cui si susseguirono diversi Funzionari con mansioni di Responsabile apicale del Servizio Biblioteche, tale da far presumere che a fronte di difficoltà caratteriali reciproche, la sig.ra [redacted] non si sia sentita adeguatamente supportata dai superiori a individuare più corrette modalità di approccio e conseguentemente nelle condizioni di ricostruire migliori rapporti con la sig.ra omissis peraltro in un arco temporale molto breve, in cui pare si siano in concreto svolti gli eventi, ovvero tra il periodo delle elezioni amministrative del giugno 2009 e il successivo

trasferimento della omissis ad altro servizio nel settembre successivo”;

m) il Comune aveva riconosciuto non solo un'importante responsabilità amministrativa, che andava oltre il singolo comportamento della dott.ssa M., ma anche una situazione di difficoltà caratteriali reciproche, e non univoche e provenienti dalla sola

n) il secondo procedimento disciplinare, incardinato a seguito delle risultanze del procedimento lavoristico, si era concluso con una sanzione di minima entità;

o) l'Amministrazione non aveva dato ai comportamenti della M. un peso disciplinare tale da giustificare oggi il presente procedimento, ed in particolare l'attribuzione della colpa grave alla dipendente: la stessa Amministrazione aveva valutato come lieve la responsabilità della M., limitando al minimo edittale la sanzione disciplinare;

p) a fronte di una situazione di conflittualità evidentemente reciproca e non risolta da chi ne aveva il dovere e il potere, la condotta della lavoratrice non può essere considerata di natura dolosa, e di fatto nemmeno gravemente colposa;

q) non solo la M. non ha posto in essere le condotte con la precisa volontà di arrecare danno alla salute della sottoposta, ma nemmeno la circostanza è stata dimostrata nel corso del giudizio per mobbing;

r) al contrario, risulta evidente che la situazione sul luogo di lavoro fosse complessa e caratterizzata dallo scontro di due caratteri incompatibili, dove l'atteggiamento deciso della dott.ssa M. non si conciliava con il carattere della omissis, ma non può certo ricavarsi

dalla vicenda la volontarietà di causare un danno alla salute.

s) la sig.ra [REDACTED] si trova coinvolta in una procedura di danno erariale senza aver avuto la possibilità - prima della costituzione in giudizio del Comune di omissis nel procedimento dinanzi al giudice del lavoro del Tribunale di Ferrara - di fornire argomenti di difesa e di prova più efficaci in sede di costituzione in giudizio ex art. 416 c.p.c., e senza essere informata della esistenza della richiesta di risarcimento del danno avanzata dalla dipendente omissis;

t) in subordine nella denegata e non creduta ipotesi in cui si ritenga la condotta della signora [REDACTED] causativa del danno patrimoniale occorso al Comune di omissis, si contesta la determinazione della percentuale di danno attribuita alla [REDACTED], definita del 70% ed indicativa, asseritamente, del "personale apporto" che ciascuna delle dipendenti coinvolte avrebbe avuto nella causazione del danno;

u) il Procuratore ha escluso la responsabilità degli invitati dipendenti [REDACTED], citando oltre alla [REDACTED], anche la dott.ssa [REDACTED] che, come dirigente preposta al settore, nulla ha fatto per eliminare la situazione che si era generata;

v) la condotta inerte della [REDACTED] ha dunque avuto una incidenza nella causazione del danno decisamente maggiore di quanto già addebitatole, così come alquanto rilevante è stato il totale silenzio della Amministrazione Comunale, impiegata in tutt'altro, ed in particolare nel confermare la stessa conduzione politica.

Conclusioni.

Pertanto, i legali della dr.ssa [REDACTED] hanno chiesto:

SENT.65/2023/R

- in via principale, **rigettare** la domanda proposta dal Pubblico Ministero, con vittoria di spese del giudizio, da porre a carico dell'Amministrazione di appartenenza;
- in via subordinata, esercitare il potere di **rideterminazione e riduzione** dell'ammontare del danno erariale risarcibile, con compensazione, anche parziale, delle spese del presente giudizio.

9. Memoria di costituzione in giudizio della dr.ssa An [REDACTED]

A seguito della notifica dell'atto di citazione si costituiva in giudizio la dr.ssa An [REDACTED] con memoria di costituzione del 20 aprile 2023 del proprio legale Avv. E [REDACTED] corredata dei seguenti documenti:

1. Copia dell'atto di citazione notificato
2. Sentenza Corte d'Appello Bologna n. omissis /2020 di conferma della sentenza del Tribunale di Ferrara – Sez. Lavoro n. omissis /2017;
3. Valutazioni performance;
4. Visita medico competente agosto 2008;
5. Determina 4 settembre 2008;
6. Valutazione di idoneità mansioni;
7. Richiesta nuova visita medica;
8. Determina 3 marzo 2009;
9. E-mail 20 febbraio 2009;
10. Sentenza Tribunale di Ferrara Sezione Lavoro n. omissis /2017;
11. Determina 29 giugno 2009;
12. Degenza [REDACTED]
13. Riconoscimento invalidità di [REDACTED]

14. Cartellini di presenza dr.ssa [redacted] marzo-settembre 2009;

15. Calendario febbraio-marzo 2009:

16. Audizione dr. [redacted]

17. Incarichi dr. [redacted] maggio 2008 e gennaio 2009;

18. Procedimento disciplinare;

19. Assegnazione deleghe luglio 2009.

9.1. Eccezioni della difesa della dr.ssa A [redacted]

In tale memoria l'avv. E. [redacted] difensore della dr.ssa A [redacted] [redacted], ha eccepito:

A. l'insussistenza della responsabilità erariale indiretta

La ricostruzione della Procura difetta ampiamente degli elementi:

➤ **oggettivi:** (condotta omissiva, nesso causale ed evento);

➤ **soggettivo:** (colpa grave);

della fattispecie di danno e non emerge, già dalla citazione, alcun profilo da cui possa desumersi una condotta illecita da parte della dr.ssa [redacted] tantomeno con colpa grave.

A.1 sulla condotta e sull'insindacabilità della scelta discrezionale.

La Procura addebita un danno in capo alla Dirigente sulla base del fatto che questa avrebbe “*solamente*” tentato un “*blando tentativo di riconciliazione*”. Secondo la Procura, la [redacted] avrebbe dovuto aprire nell'immediatezza un procedimento disciplinare, o avrebbe dovuto stilare una relazione, o avrebbe ancora dovuto monitorare meglio la situazione. Ma in realtà la Procura nemmeno individua una norma precettiva cui la dr.ssa M. [redacted] non si sarebbe attenuta, richiamando generiche norme regolamentari comunali.

Ed anche la Corte d'Appello ha rimarcato che: «*se da un lato il Comune ha cercato di capire cosa stesse avvenendo convocando le due lavoratrici per un colloquio, poi non ha comunque dato seguito a tale tentato chiarimento*» (p. 10, doc. 2)

Ebbene, in nessun caso, l'eventuale mancato seguito può essere addebitato alla [redacted] che, quantomeno, ha tentato un chiarimento.

La condotta della dr.ssa [redacted] è stata perfettamente legittima ed alcuna omissione può esserle addebitata.

A.2 Sulla pretesa culpa in vigilando e sulla pretesa colpa grave della dr.ssa [redacted]

La responsabilità, in questo senso, della dr.ssa [redacted] Merotti va esclusa, atteso che se del caso unica responsabile sarebbe la sig.ra [redacted] mentre manca ogni prova, o principio di prova, per cui la pretesa omissione (e nello specifico: quale omissione?) della dr.ssa [redacted] avrebbe potuto evitare il supposto evento dannoso.

In altre parole: anche accedendo alla ricostruzione della Procura, non è dato sapere in quale modo la dr.ssa [redacted] in quella manciata di giorni di fine febbraio/inizio marzo 2009, avrebbe potuto evitare la causazione di un danno, senza considerare, poi, che il danno si è creato solamente successivamente (le prime assenze per malattia della sig.ra omissis sono del luglio 2009). In soli 8 giorni la dr.ssa [redacted] non poteva avere alcuna contezza del danno-evento (né del danno-conseguenza), che si sarebbe, solo successivamente, creato.

B. infondatezza della citazione anche sotto il profilo della sussistenza di un danno erariale attribuibile alla condotta commissiva della

sig.ra [REDACTED]

La dr.ssa [REDACTED] contesta, in ogni caso, la fondatezza della ricostruzione della Procura anche in relazione ai comportamenti posti in essere dalla dr.ssa [REDACTED] e insiste nell'infondatezza della citazione anche perché alcuna correlazione causale può sussistere tra l'asserito comportamento della dr.ssa [REDACTED] e quanto sofferto dalla sig.ra omissis.

C. In subordine: sulla quantificazione

Nella denegata ipotesi in cui la Sezione ritenesse configurabile un danno erariale indiretto, la difesa ha chiesto che sia ridotta la parte di danno attribuibile alla dr.ssa [REDACTED] per l'intero, infatti, il danno ipotizzato sarebbe ascrivibile alle condotte commissive della sig.ra [REDACTED] e/o a quelle di altri dirigenti.

Pertanto, il difensore della convenuta dr.ssa [REDACTED] in considerazione di tutto quanto sopra esposto ha chiesto che sia dichiarata l'inammissibilità e/o l'infondatezza dell'atto di citazione ed in subordine la riduzione dell'ammontare del danno erariale. Con vittoria di spese, competenze ed onorari, oltre IVA e CPA come per legge.

10. Udienza del 7.6.2023 della Sezione giurisdizionale Emilia-Romagna

All'udienza del 7.6.2023, udita la relazione del Presidente Tammaro Maiello, magistrato relatore, la Procura, riportandosi all'atto di citazione del 21 dicembre 2022 ha insistito nella richiesta di condanna delle convenute dr.ssa [REDACTED] e dr.ssa [REDACTED] per gli importi indicati nell'atto introduttivo del presente giudizio.

I difensori dei convenuti hanno chiesto entrambi il rigetto della richiesta di parte attrice e l'assoluzione delle proprie assistite, ovvero in subordine

l'applicazione del potere riduttivo sulle somme addebitate dalla Procura.

DIRITTO

Il Collegio, prima di procedere ad esaminare le eccezioni sollevate dalla difesa delle convenute, ritiene necessario dover procedere alla ricostruzione giuridica dell'istituto del *mobbing* e sue varianti quali lo *straining*.

11. Definizione del mobbing.

Il mobbing è un termine inglese che deriva dal verbo **to mob**, cioè, molestare, vessare, ed è una definizione entrata nell'accezione comune per designare un insieme di comportamenti e di **pratiche aggressive, intimidatorie e umilianti che vengono rivolte a un lavoratore sul luogo di lavoro.**

L'espressione venne coniata dall'etologo Konrad Lorenz in riferimento a gruppi di animali che prevaricavano dei loro simili, ma poi la definizione venne ripresa dal medico Paul Heinemann che la associò al bullismo.

Con il termine **mobbing** si intende:

- quella forma di terrore psicologico, esercitato, con modalità e tempistiche ben precise, in danno di un collega di lavoro, di un subordinato, di un individuo più debole, con il chiaro intento di danneggiarlo ed emarginarlo;
- un insieme di comportamenti persecutori e aggressivi esercitati nei confronti di una o più vittime con il fine di emarginarla.

Il mobbing si caratterizza per comportamenti violenti, aggressivi e persecutori che si manifestano nell'ambiente di lavoro con il fine di isolare la vittima.

Il mobbing si verifica quando vengono realizzate una serie di forme di violenza psicologica nei confronti di un lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le forme che il mobbing può assumere sul posto di lavoro nei confronti di un lavoratore sono diverse, e possono consistere ad esempio in:

- pressioni o molestie psicologiche;
- calunnie sistematiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce ovvero atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilito, anche in forma velata ed indiretta;
- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;

12. Gli elementi identificativi del *mobbing*.

Per aversi il mobbing occorre che sussistano i seguenti elementi:

- **la presenza di almeno due soggetti:**
 - il **mobber** (parte attiva)
 - il **mobbizzato** (parte passiva), che entrano in contrasto tra di loro;
- **l'attività vessatoria continua e duratura con il fine di:**
 - a) **isolare la vittima sul posto di lavoro**
 - b) **e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro.**

Ne consegue che nel mobbing devono sempre essere presenti due soggetti:

- **il mobber, ovvero il soggetto o i soggetti che realizzano le condotte mobbizzanti;**
- **il mobbizzato ovvero il lavoratore che subisce e resta vittima delle condotte mobbizzanti.**

Affinché si possa parlare di **mobbing** le condotte vessatorie nei confronti del lavoratore devono essere realizzate in maniera continuativa e duratura, con uno scopo ben preciso: isolare il lavoratore, allontanarlo dal luogo di lavoro o, comunque, impedirgli di esercitare un ruolo attivo nel contesto lavorativo.

12.1 Tipologie di mobbing

La dottrina in materia di mobbing (H. Ege; S. Einarsen, M. Giannini, A. Di Fabio ect) individua diverse forme di mobbing.

A seconda di chi è l'attore che compie le azioni vessatorie, ed in base, anche, alla loro direzione ed intensità, si può parlare di:

- 1) Mobbing orizzontale;
- 2) Mobbing verticale;
- 3) Mobbing trasversale;
- 4) Bossing;
- 5) Mobbing strategico;
- 6) Mobbing relazionale;
- 7) Mobbing diretto e indiretto;
- 8) Mobbing leggero.

1) Mobbing orizzontale.

le azioni vessatorie sono compiute da colleghi di pari grado rispetto alla vittima. In questo caso, si ricorre al Mobbing per impedire ad uno o più colleghi di fare carriera, e dunque, di avanzare sulla scala gerarchica.

2) Mobbing verticale.

è realizzato da colleghi di grado superiore rispetto alla vittima.

3) Mobbing trasversale.

Il Mobbing trasversale è una forma più complessa di vessazione psicologica, perché riguarda anche persone che si trovano al di fuori del lavoro. Il mobber, per creare “*terra bruciata*” intorno alla vittima designata, crea alleanze anche in ambienti esterni all’ufficio, dove il mobbizzato potrebbe cercare appoggio o farsi apprezzare.

4) Bossing.

Viene realizzato dal diretto superiore per allontanare un dipendente dal proprio posto di lavoro.

5) Mobbing strategico.

Tale tipologia di mobbing si può verificare, all’interno delle grandi Imprese o Enti con numerosi dipendenti con gradi e posizioni diverse, in condizioni d’instabilità.

È una forma di Mobbing ideato e pianificato al fine di allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti in esubero e/o non più ritenuti utili.

6) Mobbing relazionale.

Concerne i rapporti interpersonali e può essere di due diversi tipi:

a) Mobbing relazionale di tipo cognitivo, quando la vessazione psicologica è inerente in particolar modo, alle strategie di potere;

b) Mobbing relazionale di tipo emozionale si ha quando l’atto di prevaricazione è legato agli aspetti della personalità della vittima. È provocato da sentimenti quali l’invidia, la gelosia, la rivalsa ect.

Lo scopo del mobber è rendere la sua vittima inaffidabile, per estrometterlo dal processo lavorativo e bloccargli la carriera.

7) Mobbing diretto e mobbing indiretto

Il Mobbing può essere:

a) **Mobbing diretto** quando le azioni vessatorie sono indirizzate specificatamente verso la vittima.

b) **Mobbing indiretto**, quando il comportamento persecutorio è rivolto, non alla vittima, bensì alla sua famiglia o agli amici.

8) Mobbing pesante e leggero.

Il Mobbing pesante ricorre quando le azioni mobbizzanti sono anche violente attraverso aggressioni verbali o fisiche del mobbizzato

Il Mobbing leggero si verifica quando il mobber agisce attraverso gesti e comportamenti sottili e silenziosi, finalizzati all'isolamento progressivo della vittima e quindi alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi, al fine di farla sentire sola e indifesa, in un ambiente completamente ostile.

12.2 Straining.

Lo Straining si differenzia dal Mobbing, per le modalità in cui viene realizzata l'azione vessatoria.

Per aversi il Mobbing è necessario che l'azione di molestia sia caratterizzata da una serie continua e reiterata di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo.

Nello **Straining**, invece, **non ricorre il carattere della continuità delle azioni vessatorie.**

Quindi, la differenza fondamentale tra lo Straining e il Mobbing consiste nel fatto che nel primo caso è presente un'azione unica ed isolata, mentre nel secondo è fondamentale la continuità delle azioni vessatorie.

Quantunque lo *straining* presenti delle situazioni più stabili rispetto al Mobbing, le azioni dello *strainer* si possono articolare in 4 fasi:

Fase 1: azione ostile;

Fase 2: conseguenza lavorativa percepita come permanente (*straining*);

Fase 3: conseguenze psicofisiche;

Fase 4: uscita dal lavoro.

12.3. La giurisprudenza sullo *straining*.

In materia *straining* la Corte d'Appello di Genova sez. lav., 17/12/2020, n. 250 ha statuito che “*si tratta di comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni 'stressogene' che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio*”.

Mentre pertanto il mobbing si configura attraverso comportamenti vessatori reiterati e sistematici, lo straining consegue ad una singola condotta vessatoria, capace, tuttavia, di provocare nella vittima gravi danni psicofisici”.

Dunque, “**La condotta di *straining* consiste in una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato provocato appositamente ai danni della vittima con condotte di ostilità o discriminazione, le quali però a differenza del mobbing, sono limitate nel numero e/o distanziate nel tempo**” (Trib. Venezia, sez. lav., 31.07.2017, n. 480).

Il Tribunale del Lavoro di Pavia con la sentenza n. 85/2020 ha precisato

che se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata si è in presenza dello *straining*, che produce una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, ovvero ad una situazione stressante; pur mancando del requisito della continuità nel tempo della condotta considerata, può essere sanzionato in sede civile al pari del mobbing.

12.4. La giurisprudenza sulle differenze tra *mobbing* e *straining*.

La Sezione Lavoro della Cassazione, con l'ordinanza n. 33428 dell'11 novembre 2022 ha precisato le differenze tra mobbing e straining.

Ad avviso della Suprema Corte:

- **il mobbing lavorativo** ricorre in presenza dell'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e di quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima, e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime, il tutto secondo un assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico, ove si consideri che la determinazione intenzionale di un danno alla persona del lavoratore da parte del datore di lavoro o di chi per lui è ragione di violazione dell'art. 2087 c.c.
- **lo straining** è configurabile quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie o esse siano limitate nel numero, ma anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche

colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, anche qui, al di là delle denominazioni, lungo la falsariga della responsabilità dolosa o anche colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 c.c.

Pertanto, la principale differenza tra il **straining** e il **mobbing** si rinviene nel fatto che nel primo caso sono sufficienti anche poche azioni isolate, mentre nel secondo è necessaria la presenza di una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli.

Tuttavia, le nozioni di mobbing e straining hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici e quindi servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c., e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

12.5 Mobbing extra lavorativo.

Solo per completezza della disamina del fenomeno del mobbing si evidenzia che il mobbing non è riferibile solo all'ambiente lavorativo.

Il concetto di **mobbing**, che identifica una serie di condotte oppressive, volte a mortificare la vittima e a perseguirla, si configura anche in altri ambienti.

Per questi motivi si parla di:

➤ **mobbing condominiale**

realizzato dal vicino di casa che *“prende di mira”* un altro condomino;

➤ **mobbing familiare** o il **mobbing coniugale**

ovvero le oppressioni che avvengono all'interno del nucleo familiare. In caso di mobbing familiare, la vicinanza quotidiana tra vittima e carnefice fa sì che le condotte possano essere anche penalmente rilevanti (reati di maltrattamento familiare, atti persecutori, violenza e aggressioni ect.).

13. La normativa di riferimento del mobbing.

Il mobbing non è disciplinato da un'apposita normativa di settore ma dalla giurisprudenza che ha richiamato le diverse fonti e norme che si preoccupano di tutelare i lavoratori.

13.1 Normativa Unione Europea.

La tutela dei lavoratori è un patrimonio dell'Unione europea.

Nel campo della sicurezza sociale si richiamano la:

a) *Convenzione europea sulla sicurezza sociale, Parigi 14.12.1972,*

b) *Codice europeo di sicurezza sociale, Roma 6.11.1990;*

c) *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, Strasburgo 9 dicembre 1989).*

Nel campo delle misure per la salute e la prevenzione nel lavoro si richiamano:

a) la direttiva quadro n. 391 del 1989 a quelle dedicate a specifici settori produttivi, attività lavorative e rischi;

b) la carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che all'art. 34 (Sicurezza sociale e assistenza sociale) in cui si prevede che:

“1. L'Unione riconosce e rispetta il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali che assicurano protezione in casi quali

SENT.65/2023/R

la maternità, la malattia, gli infortuni sul lavoro, la dipendenza o la vecchiaia, oltre al caso di perdita del posto di lavoro, secondo le modalità stabilite dal diritto comunitario e le legislazioni e prassi nazionali;

2. Ogni individuo che risieda o si sposti legalmente all'interno dell'Unione ha diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e ai benefici sociali, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali;

3. Al fine di lottare contro la esclusione sociale e la povertà, l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa, volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongono di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto comunitario e le legislazioni e prassi nazionali”.

13.1.1 Risoluzione del Parlamento Europeo A5-283 del 20.9.2001

In materia di mobbing si richiama la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-283 del 20 settembre 2001, intitolata “*Mobbing sul posto di lavoro*”, che segue la traccia delle precedenti risoluzioni del 1999 e 2000 in materia di organizzazione del lavoro.

La Risoluzione del 20 settembre 2001 dopo aver cercato di individuare le cause del mobbing ed aver posto l'accento sulle conseguenze e sui soggetti potenziali vittime del mobbing, invita gli Stati a predisporre od aggiornare la legislazione, non prima di aver proceduto ad una definizione univoca del fenomeno mobbing ed invita, altresì, le imprese e le parti sociali ad assumere iniziative finalizzate alla risoluzione non contenziosa dei conflitti.

13.1.2. Altri atti unionali in materia di mobbing.

Oltre alle risoluzioni, le istituzioni comunitarie hanno emanato in questa

delicata materia anche altri atti, quali comunicazioni e raccomandazioni, la cui importanza fondamentale è soprattutto di ordine politico e morale.

Tra i provvedimenti di cui sopra, meritano una segnalazione:

- **la Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 2002** che invita gli Stati membri ad intraprendere iniziative legislative di contrasto alle malattie psicologiche e alla violenza sul lavoro;
- **la direttiva 2002/73/CE**, che modifica la direttiva 76/207/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne sull'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- **la Raccomandazione della Commissione del 19 settembre 2003** sull'elenco europeo delle malattie professionali, che raccomanda, appunto, agli Stati di promuovere la ricerca nel settore delle malattie causate dal lavoro.
- **l'accordo quadro dell'8 ottobre 2004** sullo stress da lavoro, siglato da CES (sindacato europeo), UNICE ("confindustria europea"), UEAPME (associazione europea artigianato) e CEEP (associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).

13.1.3. Normativa comparata in materia di mobbing.

Attualmente pochi stati europei hanno adottato una legislazione specifica in materia di mobbing sul luogo di lavoro.

La Svezia, la Norvegia e la Germania sono stati i primi paesi che hanno mostrato maggiore sensibilità nei confronti del problema ed hanno emanato leggi che regolamentano il fenomeno, con l'espressa previsione

del reato di mobbing. Anche la Francia ha emanato la c.d. **legge di modernizzazione sociale del 17 gennaio 2003, n.73**, con la quale ha previsto una serie di tutele per il lavoratore vittima di violenze sul luogo di lavoro (compresa la previsione dell'inversione dell'onere della prova, che è posta a carico del datore di lavoro), ed ha introdotto una sezione del codice penale intitolata "*assillo morale*".

L'art. 222-33-2 di detta sezione così dispone: "*Il fatto di assalire altri con dei comportamenti ripetuti che hanno per oggetto o per effetto un deterioramento delle condizioni di lavoro capace di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale, è punito con un anno di reclusione e 15.000 euro di ammenda*". Nella maggior parte dei paesi europei, sono state adottate misure di natura regolamentare sotto forma di carte sociali, linee guida e adozione di buone prassi.

13.2 Normativa italiana.

In Italia non esiste una specifica normativa sul mobbing.

Ne consegue che il mobbing costituisce una fattispecie complessa che comporta il coinvolgimento di diritti fondamentali non solo dell'individuo in qualità di prestatore di lavoro, ma anche della persona umana in quanto tale e che trova tutela in norme costituzionali, civili penali e speciali in materia di tutela del lavoratore sul luogo di lavoro.

13.2.1 Costituzione italiana del 1948.

Nella Costituzione italiana ci sono varie norme che tutelano il lavoratore:

❖ **l'art. 2** che tutela la persona e il suo valore sia come singolo che come soggetto inserito in un contesto sociale;

SENT.65/2023/R

- ❖ **l'art. 3** che afferma il principio di uguaglianza formale e sostanziale per scongiurare qualsiasi forma di discriminazione, attribuendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di questo obiettivo;
- ❖ **l'art. 4** sul riconoscimento del diritto al lavoro, promuovendo le condizioni necessarie per rendere effettivo il diritto sancito dall'art. 1;
- ❖ **l'art. 32** che riconosce il diritto alla salute in forma individuale e collettiva;
- ❖ **l'art. 35** che contempla l'impegno della Repubblica nel tutelare il lavoro in tutte le sue forme;
- ❖ **l'art. 41** infine, che tutela la libera iniziativa economica con il limite di non porsi in contrasto con l'utilità sociale e di non recare danno alla sicurezza, alla dignità e alla libertà umana.

13.2.2 Codice civile

Le norme del Codice civile di tutela del lavoratore sono:

- ❖ **l'art. 2043 c.c.** in base al quale ogni condotta dolosa o colposa che cagiona un danno obbliga chi lo ha cagionato a risarcire i danni;
- ❖ **l'art. 2049 c.c.** che è dedicato proprio ai datori di lavoro, responsabili per i danni cagionati dai loro sottoposti;
- ❖ **l'art. 2103 c.c.** dedicato alla prestazione del lavoratore, disciplina anche le conseguenze che derivano dal cambiamento delle mansioni;
- ❖ **l'art. 2087 c.c.** che prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di *“adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori;*
- ❖ **artt. 1175 c.c. e 1375 c.c.** che sul rispetto del principio di correttezza

e di buona fede contrattuale, valevoli anche nel rapporto di lavoro.

13.2.3. Il risarcimento del danno da mobbing.

Il mobbing può essere causato da condotte in grado di configurare una responsabilità di tipo:

❖ **contrattuale** la cui fonte è rinvenibile principalmente nell'**art. 2087 c.c.** che impone al datore di lavoro di *“adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”* (sul mobbing come violazione del generale obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. vedi, tra le altre, Cass. n. 2864/2022);

❖ **extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c.** applicabile quando la condotta è tenuta da parte di un soggetto a cui il mobbizzato non è legato da un vincolo contrattuale. Pensiamo alle condotte mobbizzanti messe in atto dai colleghi.

Le tipologie di danno che possono essere richieste in sede civile e per le quali il giudice può disporre il risarcimento sono molteplici e possono riguardare sia il danno non patrimoniale che il danno patrimoniale.

13.2.4. Leggi speciali.

Oltre al Codice civile si aggiungono le norme delle leggi speciali quali:

❖ lo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970);

❖ il Codice delle pari opportunità (Dlgs n. 198/2006);

❖ Testo Unico per la sicurezza del lavoro (Dlgs n. 81/2008).

❖ il D.lgs. n.216/2003 in attuazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni

personali, handicap, età e orientamento sessuale.

13.2.5. Mobbing ricompreso in diversi reati

Il mobbing non è considerato reato. La legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi di reato a carico del datore di lavoro per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore.

Di conseguenza, la condotta costituente mobbing viene fatta rientrare, di volta in volta, in altri reati quali:

- **maltrattamenti di familiari e conviventi** (art 572 c.p.);
- **violenza privata** (art. 610 c.p.);
- **lesioni personali dolose o colpose** (art. 582 e 590 c.p);
- **violenza sessuale** (art. 609 bis c.p.);
- **molestia o il disturbo alle persone** (art. 660 c.p);
- **abuso d'ufficio** (art. 323 c.p.);
- **minacce** (art. 612 c.p.).

La Cassazione ha affermato che:

“nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612 bis cod. pen. laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice” (v., tra le altre, sent. n. 31273/2020).

Al momento in Europa, solo Francia e San Marino, sono gli unici paesi,

che finora hanno provveduto ad introdurre un reato specifico per reprimere le vessazioni sul lavoro in:

d) Francia con il reato di *harcelement moral*;

e) San Marino che con l'art. 13 della legge n. 97 del 2008, ha introdotto, nel codice penale sanmarinese il nuovo reato di atti persecutori (art. 181 bis c. p.).

Ad eccezione dei due paesi sopracitati, tutti gli altri risultano inadempienti ad una direttiva del Parlamento europeo addirittura del 2002.

14. Il mobbing nella giurisprudenza.

In assenza di una specifica normativa, il mobbing e le sue varianti sono espressione di una giurisprudenza trasversale: costituzionale, di legittimità, amministrativa e contabile che ha avuto il merito di delineare il fenomeno allo scopo di tutelare il lavoratore mobbizzato.

14.1 La giurisprudenza della Corte costituzionale.

Ai fini dell'individuazione degli elementi strutturali del mobbing la Consulta nella sentenza del 19/12/2003 n. 359, ha affermato che:

- *“è noto che la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per disegnare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo...” “...per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono*

principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze e dei comportamenti medesimi.

- *Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro, anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione" (Corte Costituzionale, 2003). Si richiamano anche le sentenze della Consulta n.22/2006 e n. 238/2006.*

14.2 La giurisprudenza della Corte di Cassazione.

La Corte di Cassazione con sentenza 11.9.2008, n. 22858 ha affermato che la responsabilità del datore di lavoro per mobbing sussiste anche ove, pur in assenza di un suo specifico intento lesivo, il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente, per la colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo.

Né ad escludere tale responsabilità, quando il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero tardivo intervento "pacificatore", non seguito da concrete misure e da vigilanza.

La Corte di Cassazione sez. lavoro, con la **sentenza n. 22993/2012** ha definito il mobbing come:

- *“una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.*

La Corte di cassazione **con ordinanza 19 febbraio 2018, n. 3977** ha statuito che:

“La Corte territoriale, richiamando le conclusioni della consulenza tecnica d'ufficio disposta dal Tribunale, ha evidenziato che la condotta, seppure non propriamente mobbizzante, integrava un'ipotesi di straining, ossia di stress forzato deliberatamente inflitto alla vittima dal superiore gerarchico con un obiettivo discriminatorio;

- *(...) si è, quindi, evidenziato che non integra violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. l'aver utilizzato «la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing» perché lo **straining** altro non è se non «una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie...» azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 cod. civ.”.*

La Suprema Corte di Cassazione con **ordinanza 18 luglio 2018, n. 18164** ha ribadito che:

- *“lo straining altro non è se non una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all’integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull’art. 2087 cod. civ., norma di cui da tempo è stata fornita un’interpretazione estensiva costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost. (v. Cass. 4 novembre 2016, n. 3291 e la recente Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977);*
- *così nelle decisioni citate è stato precisato che non integra violazione dell’art. 112 cod. proc. civ. l’aver qualificato la fattispecie come straining mentre in ricorso si sia fatto riferimento al mobbing, in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni “stressogene” che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (sul punto, la già citata Cass. n. 3291/2016 e la più recente Cass. 29 marzo 2018, n. 7844)”.*

14.3 La giurisprudenza del Consiglio di Stato.

In materia di mobbing Il Consiglio di Stato con **sentenza n. 862/2021** ha statuito che:

- *“La giurisprudenza della Cassazione, anche sulla base delle indicazioni della Corte costituzionale (sentenza n. 359 del 2003), ha affermato che il mobbing rientra fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate, designando un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (Cassazione civile 6 agosto 2014, n. 17698; 5 novembre 2012, n. 18927).*

- *Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere molteplici elementi:*

a) *una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente- che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;*

b) *l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;*

c) *il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito*

dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;

d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. Civ. 21 maggio 2011 n. 12048; 26 marzo 2010 n. 7382; id. sez. Lavoro 27 gennaio 2017, n. 2147; n. 2142; id. Ord., 11 dicembre 2019, n. 32381).

- *Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 cod. civ, e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass. n. 7382 del 2010).*

Ed ancora il Consiglio di Stato, Sez. II con sentenza n. 10164/2022 ha affermato che:

- *Lo **straining** è una situazione di stress forzato subita sul posto di lavoro, in cui la vittima (il lavoratore) è destinatario di almeno un'azione ostile e stressante, i cui effetti negativi si protraggono nel tempo.*
- *A differenza del **mobbing** che richiede la continuità delle azioni vessatorie, perché possa configurarsi lo **straining** è sufficiente anche **una sola azione**, purché i suoi effetti siano duraturi (come avviene nei casi di demansionamento e/o di trasferimento).*
- *Si tratta di un tipo di stress superiore rispetto a quello connesso alla natura stessa del lavoro e alle normali interazioni organizzative, che può essere qualificato come una condizione psicologica a metà*

strada tra il mobbing ed il semplice stress occupazionale.

- *Tale condotta del datore di lavoro, laddove rilevata, integrando comportanti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro, può generare un danno ingiusto che va adeguatamente risarcito (Cassazione civile, sez. lav., n. 3291/2016 del 19 febbraio 2016)”.*

14.4 La giurisprudenza della Corte dei conti.

La Corte dei conti Sezione giurisdizionale regionale per la Sardegna con sentenza n. 88/2017, nel richiamare la consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia ha affermato che:

“In particolare, ai fini dell'accertamento positivo della situazione ambientale da cui si può dedurre l'esistenza di mobbing a danno di un lavoratore (e per legittimare la conseguente richiesta di risarcimento danni avanzata dal medesimo) la Corte di Cassazione ha enucleato i seguenti elementi caratterizzanti tale condizione (Cass. Civ. Sez. Lav., 17.02.2009, n. 3785; Cass., 26/3/2010, n. 7382; Cass., 21 maggio 2011 n. 12048 e Cass. Sez. L., n. 18927/2012):

***a)** una serie di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti e/o anche leciti se considerati singolarmente, che con intento vessatorio siano posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente da parte del datore di lavoro o di altri dipendenti, sottoposti al suo potere direttivo;*

***b)** l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;*

***c)** il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio (Cass., Sez.*

Lav., 10.7.2018, n. 18164).

Ciò anche tenuto conto che, secondo il richiamato e recente orientamento giurisprudenziale, **il datore di lavoro è comunque tenuto** “*ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (sul punto, la già citata Cass. n. 3291/2016 e la più recente Cass. 29 marzo 2018, n. 7844)” (Cass., Sez. Lav., 10.7.2018, n. 18164)”.*

Ed ancora la **Corte dei conti, Sezione II cent. App. con sentenza 213/2020** ha precisato che:

“Secondo il costante orientamento del Giudice di legittimità, l'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che integra il c.d. "mobbing" e che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 c.c. consiste nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente (cfr. Cass. n. 4774 del 2006, 22858 del 2008, n. 3785 del 2009, n 18838 del 2013, n. 4222 del 2016; Cons. St., IV, 15 ottobre 2018, n. 5905).

15. Mobbing nella Pubblica Amministrazione.

In Italia non esiste un'apposita legge che disciplini il mobbing.

La base normativa cui si ricollega la **tutela del lavoratore** in caso di

mobbing è duplice:

1) da un lato, **la tutela del lavoratore** contro il mobbing **deriva**, in generale, **dal principio costituzionale di tutela della salute** (art.32 della Costituzione);

2) dall'altro, tale tutela discende dall'**obbligo di** sicurezza che grava sul datore di lavoro (art. 2087 c.c.).

Infatti, nel nostro ordinamento, ogni datore di lavoro deve garantire al lavoratore un ambiente di lavoro sicuro e dal quale non possono e non devono derivare pregiudizi e/o danni per la salute psicofisica del lavoratore.

Alla luce di questo obbligo, **il datore di lavoro deve adottare tutte le misure di sicurezza e di prevenzione** che, in base alla migliore scienza del momento, **sono idonee a prevenire i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro** provenienti dall'ambiente di lavoro.

Questo obbligo si traduce anche nel **dovere di accertarsi e vigilare** affinché, nel posto di lavoro, non siano realizzate condotte tali da arrecare un danno al lavoratore, come accade in caso di mobbing.

È evidente che il **datore di lavoro** deve tutelare:

➤ sia la **salute fisica**;

➤ sia la **salute psicologica**;

del lavoratore in quanto, nell'ambiente di lavoro, possono realizzarsi delle dinamiche lesive della salute psicofisica del dipendente, come avviene con il fenomeno del mobbing.

Anche il **datore di lavoro pubblico** è tenuto a rispettare l'obbligo di sicurezza e a tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro

(D. Lgs. 165/2001)

Pertanto, **il datore di lavoro pubblico**, al pari di quello privato, è **responsabile anche per il fatto illecito posto in essere dai propri dipendenti** (art. 2049 c.c.).

Quindi, **la tutela contro il mobbing** vige anche all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Quando si verifica una fattispecie di **mobbing all'interno di una P.A.** è configurabile una duplice responsabilità:

- **una responsabilità dello Stato e/o dell'ente pubblico datore di lavoro;**
- **una responsabilità personale del dipendente che, materialmente, ha realizzato la condotta mobbizzante.**

In tal caso l'amministrazione/datore di lavoro potrà rivalersi nei confronti del dipendente che ha materialmente arrecato danno al lavoratore mobbizzato con un apposito giudizio innanzi alla Corte dei conti.

A seguito all'intervenuta privatizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (d. Lgs. n. 29/93), il lavoratore pubblico gode delle stesse prerogative ed ha le medesime tutele del lavoratore privato.

Pertanto, ove siano violate le disposizioni del testo unico in materia di pubblico impiego e/o del Codice civile, lo Stato o l'ente pubblico datore di lavoro è responsabile dei danni causati al lavoratore al pari del datore di lavoro privato.

In questi casi la responsabilità dello Stato e/o dell'ente pubblico concorre con quella personale e diretta del dipendente autore del

comportamento illecito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 Costituzione, in cui si prevede che: *“i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità si estende allo Stato ed agli enti pubblici”*.

Ciò implica che l'amministrazione può rivalersi, azionando apposito giudizio di responsabilità innanzi alla Corte dei conti, nei confronti dell'amministratore o dipendente pubblico che determini, in sede civile, con il suo comportamento, la condanna della stessa amministrazione al risarcimento del danno a favore del lavoratore mobbizzato.

Il lavoratore pubblico vittima di mobbing potrà, dunque, chiedere il risarcimento del danno al proprio datore di lavoro pubblico, invocando il mancato rispetto dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro.

L'ente pubblico, se le condotte mobbizzanti sono state poste in essere da dipendenti pubblici individualmente, potrà rivalersi nei loro confronti per farsi risarcire le somme che l'amministrazione ha dovuto erogare al lavoratore mobbizzato al titolo di risarcimento del danno.

16. Ricostruzione della vicenda in esame.

Dall'esame della copiosa documentazione versata in atti dalla Procura contabile e dalla difesa della convenuta dr.ssa **Antonella Moretti**, emerge quanto segue.

L'azione esercitata dalla Procura erariale attiene al danno indiretto arrecato al comune di omissis in conseguenza della sentenza di condanna

SENT.65/2023/R

del Tribunale di Ferrara – Sezione Lavoro n. omissis /2017, pubblicata il 27.02.2018 che ha accolto il ricorso *straining* attivato dalla dipendente sig.ra omissis per le vessazioni subite ad opera della dr.ssa [redacted] responsabile del servizio biblioteca dell’Ente.

Invero, con ricorso depositato il 23/01/2015 la dipendente omissis ha convenuto in giudizio il Comune di omissis esponendo di essere stata assunta in data 7.10.1998 per la copertura di un posto di cantoniere manovale e poi - a seguito di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento di tali compiti per motivi di salute - di essere stata assegnata in via provvisoria alla "Biblioteca omissis " del comune di omissis.

Nello svolgimento delle nuove mansioni subiva però condotte vessatorie ed offensive ad opera della funzionaria a lei sovraordinata dr.ssa [redacted] [redacted] responsabile della biblioteca.

A causa del perdurare di tali condotte vessatorie la omissis riferiva tali circostanze alla responsabile [redacted] tuttavia, il Comune rimaneva inizialmente inerte, sino a quando con determinazione n. 541 del 9.9.2009 detta dipendente veniva trasferita al servizio Asilo Nido di detto comune.

Tale assegnazione si rivelava però inadeguata, a causa delle sue condizioni di salute fisiche ed anche per quelle psichiche per effetto del mobbing subito.

A seguito di tali eventi si rivolgeva ad un medico specialista in psichiatria che le diagnosticava un “*Disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti*”, con la prescrizione di specifici trattamenti psicofarmacologici.

SENT.65/2023/R

Per tali motivi ritenendo la ricorrente sig.ra omissis una responsabilità del Comune di omissis, datore di lavoro, per violazione degli artt. 2043, 2087 e 2049 c.c. conveniva in giudizio detto Ente con richiesta di condanna del comune di omissis al risarcimento del danno alla salute quantificato in € 48.461,00 oltre al rimborso delle spese mediche sostenute per complessivi € 1.700,33.

Pertanto, Tribunale sezione del Lavoro di Ferrara, in parziale accoglimento della richiesta della ricorrente sig.ra omissis, con sentenza n. omissis /2017 pubblicata il 27.2.2018 ha:

1) accertato e dichiarato la responsabilità del Comune di omissis per condotta contraria alla clausola generale di cui all'art.2087 c.c. in relazione e limitatamente al periodo in cui la ricorrente omissis è stata adibita al Servizio Biblioteca;
e per l'effetto **ha condannato:**

2) il Comune di omissis al risarcimento del danno in suo favore che liquida in complessivi € 5.460,50 oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali dal 15.9.2009 al saldo effettivo;

3) alla rifusione delle spese di lite della ricorrente che liquida, applicati gli artt. 4 e 5 D.M. n. 55/2014, in complessivi € 6.000,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfettarie, ad € 259,00 per contributo unificato ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge;

ponendo a carico della parte convenuta le spese di stenotipia, audio registrazione e successiva trascrizione, liquidate come da decreto del 28.4.2016, nonché le spese di CTU medico legali liquidate come da separato decreto in data odierna.

SENT.65/2023/R

A seguito di appello del Comune di omissis tale sentenza veniva confermata dalla Corte di Appello di Bologna con sentenza n. omissis /2020.

16.1 Azione di responsabilità erariale

Sulla base della denuncia per danno all'erario del comune di omissis n.8425 del 19/03/2018 “*Trasmissione Sentenza Tribunale Ferrara Sez. Lavoro - N. omissis /2017/ Segnalazione di Mobbing omissis*” e successivi accertamenti istruttori, invito a dedurre del 10.8.2022, con atto di citazione del 21.12.2022, la Procura erariale conveniva in giudizio le convenute dr.ssa C. [REDACTED] e dr.ssa A. [REDACTED] MORETTI.

Nell'atto introduttivo del presente giudizio, la Procura contabile ha quantificato il danno erariale, come stimato nell'invito a dedurre, in € **32.023,92** (doc. n. 6 dell'elenco - allegato denominato “Prot_Par 0010684 del 25-03-2022-Allegato lettera Procura pratica omissis.pdf.p7m”) relativo solo all'esborso delle somme conseguenti alla sentenza di primo grado del Tribunale di Ferrara – Sezione Lavoro n. omissis /2017, pubblicata il 27.02.2018 così determinato:

- € **12.862,14** per spese legali per difesa in giudizio del Comune dinanzi al Tribunale di Ferrara;
- € **2.440,00** per spese per consulente di parte del Comune di omissis
- € **488,00** per spese per psichiatra del Comune di omissis;
- € **16.233,78** per risarcimento e rifusione spese alla sig.ra omissis;

addebitate pro quota a carico della:

1) dr.ssa [REDACTED] per € **22.416,74** pari al 70% di € 32.023,92;

2) dr.ssa A. [REDACTED] MORETTI per € **3.202,39** pari al 10% di

€ 32.023,92.

Il restante importo di € 6.404,78 pari al 20% di € 32.023,92 veniva dalla Procura addebitato al comune di omissis in quanto, dalle concordanti ricostruzioni fatte dagli invitati, è emerso un generalizzato lassismo dei vertici, in primis del Sindaco pro tempore A.F., inerti di fronte alle ripetute segnalazioni di forte disagio manifestate dalla omissis, preoccupati dalle vicine elezioni, alle quali era rivolta ogni attenzione.

Inoltre, la Procura ha ritenuto di non addebitare alle dr.sse [REDACTED] e [REDACTED] anche il danno pari all'esborso correlato al giudizio dinanzi alla Corte d'Appello di Bologna, trattandosi di manifestazione di volontà del Comune, che ben avrebbe potuto prestare acquiescenza ad una chiara, logica e ben motivata decisione del giudice di prime cure.

17. Esito del giudizio.

Per le motivazioni di seguito illustrate, la richiesta in citazione della Procura va parzialmente accolta con la condanna delle convenute:

1) dr.ssa [REDACTED]

2) dr.ssa [REDACTED]

nei termini di seguito precisati, al pagamento a favore del Comune di omissis della somma complessiva di € 16.011,96 di cui a carico della:

1) dr. [REDACTED] per € 14.410,76 pari al 45% di € 32.023,92;

2) dr.ssa [REDACTED] per € 1601,20 pari al 5% di € 32.023,92;

comprensive di rivalutazione monetaria, oltre gli interessi legali dal deposito della sentenza fino all'effettivo soddisfo, sussistendo a carico delle convenute tutti gli elementi della responsabilità erariale, ovvero:

a) l'elemento soggettivo;

b) il rapporto di servizio;

c) il nesso di causalità tra la condotta illecita ed il danno causato;

d) il danno erariale.

Invece, il restante importo di € 16.011,96 pari al 50% € 32.023,92 quale danno quantificato dalla Procura erariale va addebitato al sindaco, ai dirigenti e funzionari del Comune di omissis non evocati in giudizio per avere omesso ogni e qualsiasi iniziativa volte a prevenire e risolvere la palese e notoria conflittualità tra le dipendenti dr.ssa [redacted] e la sig.ra omissis poi sfociata nell'azione per risarcimento del danno per mobbing/straining innanzi al giudice del lavoro.

18. L'elemento soggettivo delle convenute [redacted]

In merito all'elemento psicologico, in adesione alla prospettazione attorea, il Collegio ritiene che le convenute abbiano agito con un diverso apporto psicologico e precisamente la:

a) dr.ssa [redacted] con dolo;

b) dr.ssa [redacted] con colpa grave;

come emerge dalla documentazione depositata, nonché dalla sentenza di condanna del Tribunale Sezione Lavoro di Ferrara n. omissis /2017, confermata dalla Corte di Appello di Bologna con sentenza n. omissis /2020 pubblicata il 12.2.2020 e dagli accertamenti della Procura erariale.

19. Il dolo della dr.ssa [redacted]

Invero, dall'analisi dei seguenti oggettivi riscontri trova conferma il dolo contestato alla convenuta dr.ssa [redacted].

19.1 sentenza del Tribunale di Ferrara - Sezione Lavoro n. omissis /2017.

Emblematica è la testimonianza resa dalla sig.ra omissis e riportata a pag.4 della sentenza Trib. Ferrara Sez. lavoro n. omissis /2017 in cui si legge:

- *"Ho iniziato a lavorare con [redacted] nel febbraio 2009. Prima di quel momento non ho mai avuto problemi all'interno dell'ambiente di lavoro. Lei era il mio capo servizio. Il mio compito consisteva nel fare attività didattiche con i bambini dai 3 ai 6 anni (una sorta di laboratorio creativo); prestito libri; ritiro della posta della biblioteca; non facevo la catalogazione che competeva alla Masini"*
- *La Masini si era presa l'impegno con i dirigenti durante le due riunioni precedenti il mio trasferimento di affiancarmi per insegnarmi i compiti che mi erano stati affidati.*
- *Sin da subito la [redacted] ha però iniziato a trattarmi male non consentendomi di partecipare alle attività di laboratorio;*
- *non potevo nemmeno occuparmi del prestito libri perché diceva che a causa dei miei problemi non potevo stare al computer cosa che invece non era vera; la Masini ha trattato come se fossi una addetta alle pulizie, cosa che non mi competeva perché tali servizi erano appaltati dal Comune alla CoopMa.*
- *Ogni giorno mi criticava per qualche cosa, ad esempio le mie origini meridionali sottolineando il mio accento, per il modo di atteggiarmi nella camminata o in altre pose;*
- *lei non concepiva che il Comune avesse assegnato proprio me, che prima facevo un lavoro da operaia, all'interno della biblioteca.*
- *Quando sono rientrata dalla malattia determinata dal disagio*

provocatomi dalla stessa M. [redacted], rivolgendosi alla [redacted] mentre passavo ha detto, facendo il verso di annusare, **"senti, Valeria, che puzza di topo morto"**.

- i miei problemi psicologici sono iniziati perché a fronte delle offese e provocazioni della M. [redacted] sono sempre "incassato", senza mai riuscire a sfogarmi e senza mai reagire nei suoi confronti.
- La malattia è iniziata in luglio 2009 quando ho capito che il Comune stava cercando di mandarmi via dalla biblioteca e che l'aveva vinta la M. [redacted].

Sempre a pag. 4 di detta sentenza n. omissis /2017 si legge:

"Il carattere brusco della responsabile della biblioteca ha trovato conferma nella deposizione della teste B. [redacted] attendibile in quanto non più alle dipendenze del Comune di omissis, la quale ha lavorato nella biblioteca con la M. [redacted] sino a qualche mese prima dell'arrivo della omissis.

*La teste pur riferendo di non avere mai avuto personalmente problemi con la M. [redacted] ha affermato che ella aveva un carattere **"molto autoritario, molto assertivo"** ed era **"anche brusca"**.*

Assai significative sono le dichiarazioni della teste [redacted] all'epoca della deposizione non più alle dipendenze del Comune convenuto.

La teste ha lavorato per 6 anni nella biblioteca sino al maggio del 2012 ("sino al sabato prima del terremoto"); dunque era presente nel periodo in cui vi lavorava anche l'odierna ricorrente.

*La testimone ha dichiarato che **"aveva paura"** della [redacted] ed ha*

affermato quanto segue: «mi intimoriva nel senso che non sapevo mai che cosa, in che cosa potessi aver sbagliato e di conseguenza non sapevo quando usciva dall'ufficio di che cosa mi avrebbe incolpato. Oppure temevo che magari andando nella sezione della letteratura ci fosse qualcosa fuori posto e sentire arrivare il mio nome in maniera... "Adesso che cosa ho fatto?".

La teste ha insomma dichiarato che la ██████ aveva spesso nei suoi confronti atteggiamenti autoritari esagerati e che era una cosa normale il fatto che lei urlava, anche in presenza del pubblico. Ha riferito che i problemi che aveva la omissis erano quelli che aveva già avuto lei; la omissis forse si dava anche da fare ma lavorava con molta soggezione perché non si sapeva mai se si faceva bene o se si faceva male.

Ha confermato che la ██████ invitava la omissis ad andare a controllare i gabinetti, che le evidenziava di non essere adatta a quel lavoro perché era una operaia cantoniera e che l'avrebbe sbattuta fuori "a calci in omissis" se non si portava a casa il lavoro da fare.

Ha ricordato di avere visto la omissis piangere più di una volta a causa del comportamento della ██████ e di averla vista reagire ma solo se provocata, senza però offendere.

Ha altresì confermato che nel mese di agosto la ██████ rivolgendosi a lei, si era riferita alla omissis in quel momento presente dicendo "non senti anche tu puzza da topo morto?".

*Ed ancora a pag.6 della sentenza n. omissis /2017 si evidenzia che:
"Ma alla luce del complesso delle deposizioni testimoniali sopra richiamate la deposizione della ██████ nella quale è la omissis ad assumere immotivatamente atteggiamenti aggressivi e maleducati nei*

suoi confronti, non appare credibile.

Non v'è dubbio che il Comune, nella persona dei suoi dirigenti, era già a conoscenza delle problematiche caratteriali della M. nonché del fatto che la omissis era succube dei toni sgarbati, autoritari, se non quando offensivi assunti dalla M. nei suoi confronti.

È addirittura la M. a smentire sé stessa, laddove descrive in modo preciso l'episodio sopra riportato del 30 giugno: già la stessa frase di esordio messa in bocca alla ricorrente rivela che trattavasi di una reazione esasperata ad una situazione divenuta per lei insostenibile ("devi smettere di rompermi i maroni. Adesso vado da A. (il Sindaco) e sappi che hai trovato pane per i tuoi denti!").

La M. descritta come autoritaria e sgarbata anche con altri dipendenti ha assunto nei confronti della omissis un atteggiamento particolarmente ostile, pretenzioso ed aggressivo, volto a sminuirla nelle sue nuove mansioni per le quali non la riteneva persona adatta, in quanto semplice operaia e priva della preparazione culturale necessaria. Ciò ha comportato un'elevata conflittualità all'interno dell'ufficio tra le due impiegate."

Ne consegue che è infondata l'eccezione contenuta nella memoria della difesa della M. in cui si afferma: "Di fronte alle sollecitazioni, la omissis si rifiutava anche di svolgere alcune mansioni afferenti al suo incarico, mettendosi all'occorrenza in malattia".

Invero, non si comprende perché la stessa M. non abbia attivato subito un procedimento disciplinare a carico della omissis o quantomeno non abbia relazionato per iscritto alla dr.ssa M. che era stata

informata della criticità esistenti con l'impiegata omissis, visto che la stessa M. [redacted] reputava la omissis – pur diplomata – ma assunta come cantoniera, inidonea a svolgere le mansioni di impiegata presso Biblioteca comunale dove, a seguito di inidoneità psicofisica per l'originaria mansione (cantoniera) era stata trasferita alla Biblioteca comunale solo per mancanza di posto in organico.

19.2 Audizione di omissis del 18.11.2022

Emblematica è l'audizione innanzi alla Procura erariale del 18.11.2022 di omissis quale persona informata sui fatti, in cui dichiara:

- *ADR: fin dal mio inserimento in biblioteca sono stata oggetto di un comportamento negativo da parte dott.ssa M. [redacted] che ha iniziato immediatamente ad avere atteggiamenti ostili nei miei confronti, mi proferiva insulti e critiche e addirittura ho subito un episodio di aggressione fisica;*
- *corrisponde a verità che io all'apice di questi comportamenti vessatori da parte della dott.ssa M. [redacted] mi sono recata dalla signora M. [redacted] e dal [redacted] che peraltro, avevano gli uffici vicini, e confermo che ho avuto una crisi di pianto ed ho chiesto aiuto, affinché la M. [redacted] ed il [redacted] facessero cessare questi comportamenti della M. [redacted] non chiesi di essere trasferita ad altra mansione perché ritenevo di svolgere con passione quel lavoro.*
- *ADR: sono sicura di aver chiaramente rappresentato alla dott.ssa M. [redacted] quale era la ragione del mio sfogo e di aver chiaramente detto che ritenevo ingiusto il trattamento della dott.ssa M. [redacted] ho avuto l'impressione che pensassero che il mio trasferimento sarebbe*

stato la strada più semplice di risolvere la problematica senza adottare provvedimenti verso la ██████████

- *ADR: quando nel giugno 2009 mio marito ha riferito al sindaco questa mia esigenza di avere un rapporto sereno all'interno dell'ufficio sicuramente il sindaco non ha mostrato sorpresa ed è sembrato fosse al corrente della mia situazione;*
- *ADR: quanto alle dichiarazioni riportate nella sentenza del Tribunale di Ferrara affermo di essere stata insultata, ancorché in maniera indiretta dalla ██████████ e alla presenza dell'██████████ e colloco l'episodio quando sono rientrata dalla malattia temporalmente l'episodio è avvenuto tra agosto e settembre 2009, periodo nel quale poi sono stata trasferita al servizio Asilo Nido.*
- *ADR: nel periodo febbraio/agosto più volte ho rappresentato alla dott.ssa ██████████, al ██████████ e anche la dott.ssa ██████████ il susseguirsi di questi episodi vessatori;*
- *addirittura, ho riferito l'episodio in cui la dott.ssa Masini mi ha detto che mi avrebbe sbattuto fuori dal cancello, tenendo un comportamento quasi fosse il dominus dell'Ente.*
- *Ho avuto l'impressione, più volte che si volesse appianare la situazione senza prendere provvedimenti nei confronti della dott.ssa ██████████ quasi avessero un timore reverenziale nei confronti della stessa.*
- *Ho presentato ricorso al Tribunale di Ferrara solo circa sei anni dopo perché speravo che questa vicenda si resolvesse in altra maniera, più rispettosa delle vicende che ho dovuto subire. Mi sono affidata*

all'avvocato [redacted] che ha gestito in autonomia la strategia ed i tempi processuali.

- *ADR: nego nella maniera più assoluta di aver mai abbandonato il mio posto di lavoro, come affermato, secondo quello che Lei mi dice, dalla dott.ssa M [redacted] nelle sue deduzioni difensive; nego altresì che mi sia stata mossa alcuna contestazione al riguardo da parte del Comune.*

19.3 Audizione di Paolo Cancellag del 17.10.2022

Il D. Paolo Cancellag nell' audizione del 17.10.2022, chiesta a seguito di notifica di invito a dedurre del 26.08.2022, ha dichiarato:

*a) confermo di aver ricevuto nel mese di marzo 2009 e prima dell'assenza della Dott.ssa M [redacted] una telefonata della signora [redacted] che riferiva di **uno stato di disagio della signora omissis (piangeva) a causa di dissapori con la propria capo servizio dott.ssa [redacted], della quale lamentava un comportamento offensivo, di ciò ho informato immediatamente la dott.ssa M [redacted] che provvedeva immediatamente a convocare entrambe ad un incontro, a porte chiuse, al quale ho partecipato anch'io.***

*b) Nel corso di detto incontro **entrambe si sono rivolte accuse reciproche ed entrambe hanno pianto.***

Nel corso dell'incontro avvenuto in una data di cui non ricordo esattamente il giorno ma comunque prima che la dott.ssa M [redacted] i assentasse per malattia, la dirigente ha compiuto un tentativo di conciliazione, che al momento sembrava avesse avuto buon esito.

Al termine dello stesso sia la dott.ssa M [redacted] che la signora omissis hanno lasciato l'ufficio della dott.ssa M [redacted] senza apparente

acrimonia;

c) non mi risulta che a seguito di questo incontro la dott.ssa [REDACTED] abbia dato un seguito formale all'episodio”.

19.4 Sentenza della Corte di Appello di Bologna Sentenza n. omissis /2020 pubblicata il 12/02/2020

Ulteriore conferma del mobbing/straining perpetrato dalla dr.ssa [REDACTED] ai danni dell'impiegata sig.ra omissis si rinviene nelle motivazioni della sentenza Corte di Appello di Bologna n. omissis /2020 pubblicata il 12/02/2020 che ha respinto il ricorso del comune di omissis avverso la sentenza del Tribunale di Ferrara - Sezione Lavoro n. omissis /2017.

Nella sentenza n. omissis /2020 della Corte di Appello di Bologna a pag. 4 si legge:

- *L'appello non è fondato e la sentenza di prime cure va confermata.*
- *In merito alle condotte denunciate e successivamente accertate dal Giudice di Ferrara, e dettagliatamente descritte e ricostruite nella sentenza impugnata, va confermato l'accertamento in fatto così come delineato con coerenza dal Tribunale.*
- *I testi chiave della vicenda risultano essere in primis la collega della omissis sig.ra [REDACTED], che ha lavorato insieme a lei in biblioteca, alle dirette dipendenze della responsabile [REDACTED] ed ha direttamente assistito a molti degli episodi narrati dalla omissis stessa.*
- *e anche la sig. [REDACTED], ex dipendente del Comune, che aveva ricoperto analoghe funzioni di addetta alla biblioteca in epoca*

appena precedente a quella di cui è causa.

- **██████████** all'epoca della testimonianza non più dipendente del Comune di omissis e dunque teste particolarmente credibile in quanto libero da ogni condizionamento, **ha confermato di aver riferito alla sig.ra omissis che lei temeva la signora ██████████ che aveva paura della signora ██████████ per i motivi che la stessa ██████████ ha esposto”.**
- Infine - oltre ad altre deposizioni di rilievo decisamente secondario- è stata data conferma dalla teste **██████████** quale Istruttore amministrativo, **di aver ricevuto la sig.ra omissis in lacrime lamentando di aver avuto problemi con la collega.**
- Pertanto, alcun malgoverno è stato fatto dal Giudice delle risultanze istruttorie, tra le quali sono da annoverarsi -sia pure valutate con libero convincimento- le dichiarazioni dettagliate rilasciate dalla stessa ricorrente parte offesa nella vicenda. (pag.6).

Sulla base di tali riscontri oggettivi, incontestati ed incontestabili, emerge **la dolosa, precisa e deliberata volontà della dr.ssa ██████████ di vessare l'impiegata sig.ra omissis non ritenuta capace di lavorare presso la Biblioteca comunale al fine di farla trasferire ad altro ufficio.**

Tale condotta ha potuto contare dell'ingiustificato ed ingiustificabile comportamento omissivo dell'organizzazione comunale a partire dal Sindaco, dal segretario comunale, dai dirigenti e dalla dr.ssa ██████████
██████████ l'unica evocata in giudizio.

Emblematico che dei 2 procedimenti disciplinari attivati a carico della dr.ssa C ██████████

a) **il primo** è stato archiviato con provvedimento del 23.6.2009 nonostante si dia atto dell'esposto presentato il 05.06.2009, Prot. n. 17813, dalla docente di lettere presso la scuola secondaria di 1° grado dell'I.C. " omissis". **Michele De... nei confronti di "G... che ha ostacolato il lavoro di ricerca d'archivio di competenza della reclamante riguardante un progetto scolastico del 2008 con rinuncia alla realizzazione del progetto previsto."**

b) **il secondo**, attivato dopo la sentenza di condanna del Tribunale Sez. Lavoro di Ferrara n. omissis /2017, conclusosi con la sanzione del **rimprovero scritto** per violazione degli obblighi previsti dagli:

art. 23 comma 1;

art. 23 comma 2;

art. 23 comma 3 lettera a);

art. 23 comma 3 lettera f):

"durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona" del contratto collettivo nazionale 1994/1997 così come modificato dal CCNL 22/01/2004 e ancora dal successivo CCNL dell'11/4/ 2008".

20. La colpa grave della dr.ssa A...

Va confermata anche la **responsabilità a titolo di colpa grave della dr.ssa A...** per avere omesso di assumere una formale iniziativa sia per risolvere il rapporto critico deterioratosi tra la **M...** e la omissis e sia per prevenire un possibile contenzioso ai danni del comune di omissis.

Invero, dall'esame dei documenti versati in atti emerge sia:

a) la totale assenza del sindaco pro-tempore A.F. (quantunque l'art. 50 del d.lgs. 267/2000, preveda che *“è l'organo responsabile dell'amministrazione del comune, rappresenta l'ente, convoca e presiede la giunta e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti)*

b) la classica sindrome della firma dei dirigenti che per la paura di sbagliare omettono ogni iniziativa per risolvere i problemi relazionali sorti in ambito lavorativo tra i dipendenti dello stesso Ente delegando la soluzione al giudice civile e così esponendo il comune di omissis ad un sicuro contenzioso con danno alle casse comunali.

Invero dall'analisi dei seguenti riscontri trova conferma la colpa grave contestata alla convenuta dr.ssa A. [REDACTED]

20.1 Sentenza del Tribunale di Ferrara - Sezione Lavoro n. omissis /2017.

A pag.6 della sentenza n. omissis /2017 si evidenzia che:

“Ma alla luce del complesso delle deposizioni testimoniali sopra richiamate la deposizione della [REDACTED] nella quale è la omissis ad assumere immotivatamente atteggiamenti aggressivi e maleducati nei suoi confronti, non appare credibile.

Non v'è dubbio che il Comune, nella persona dei suoi dirigenti, era già a conoscenza delle problematiche caratteriali della [REDACTED] nonché del fatto che la omissis era succube dei toni sgarbati, autoritari, se non quando offensivi assunti dalla [REDACTED] nei suoi confronti.

20.2 Audizione in Procura di omissis del 18.11.2022

Dall'esame delle dichiarazioni rese dalla sig.ra omissis nell'audizione del 18.11.2022 emerge che:

- fin dall'inserimento in biblioteca la omissis è stata **oggetto di un comportamento negativo da parte della dott.ssa M. [redacted] che ha iniziato immediatamente ad avere atteggiamenti ostili nei suoi confronti, proferendo insulti e critiche e addirittura subendo un episodio di aggressione fisica;**
- all'apice di questi comportamenti vessatori da parte della dott.ssa [redacted], la omissis si è recata dalla signora [redacted] dal [redacted] che peraltro, avevano gli uffici vicini, confermando di aver avuto una crisi di pianto e chiedendo, affinché la [redacted] ed il [redacted] facessero cessare i comportamenti della [redacted]
- di aver chiaramente rappresentato alla dott.ssa [redacted] quale era la ragione del suo sfogo e di aver chiaramente detto che riteneva ingiusto il trattamento della dott.ssa M. [redacted]
- ha avuto l'impressione che pensassero che il suo trasferimento sarebbe stato la strada più semplice di risolvere la problematica senza adottare provvedimenti verso la [redacted]
- nel periodo febbraio/agosto più volte ha rappresentato alla dott.ssa M. [redacted], al dr. [redacted] ed anche la dott.ssa M. [redacted] il susseguirsi di questi episodi vessatori;
- ha riferito l'episodio in cui la dott.ssa M. [redacted] le ha detto che mi avrebbe sbattuto fuori dal cancello, tenendo un comportamento quasi fosse il dominus dell'Ente;
- ha avuto l'impressione, più volte che si volesse appianare la

situazione senza prendere provvedimenti nei confronti della dott.ssa [REDACTED] quasi avessero un timore reverenziale nei confronti della stessa.

20.3 Audizione di [REDACTED] del 17.10.2022

Il Dr. P. [REDACTED] nell' audizione del 17.10.2022, chiesta a seguito di notifica di invito a dedurre del 26.08.2022, ha dichiarato:

a) confermo di aver ricevuto nel mese di marzo 2009 e prima dell'assenza della Dott.ssa M. [REDACTED] una telefonata della signora P. [REDACTED] che riferiva di uno stato di disagio della signora omissis (piangeva) a causa di dissapori con la propria capo servizio dott.ssa [REDACTED], della quale lamentava un comportamento offensivo, di ciò ho informato immediatamente la dott.ssa [REDACTED] che provvedeva immediatamente a convocare entrambe ad un incontro, a porte chiuse, al quale ho partecipato anch'io.

b) Nel corso di detto incontro entrambe si sono rivolte accuse reciproche ed entrambe hanno pianto Nel corso dell'incontro avvenuto in una data di cui non ricordo esattamente il giorno ma comunque prima che la dott.ssa [REDACTED] si assentasse per malattia, la dirigente ha compiuto un tentativo di conciliazione, che al momento sembrava avesse avuto buon esito. Al termine dello stesso sia la dott.ssa [REDACTED] che la signora omissis hanno lasciato l'ufficio della dott.ssa [REDACTED], senza apparente acrimonia;

c) non mi risulta che a seguito di questo incontro la dott.ssa [REDACTED] abbia dato un seguito formale all'episodio”.

20.4 Sentenza della Corte di Appello di Bologna Sentenza n. omissis

/2020 pubblicata il 12/02/2020

Ulteriore conferma del mobbing/straining perpetrato dalla dr.ssa [REDACTED] [REDACTED] ai danni dell'impiegata sig.ra omissis si rinviene nelle motivazioni della sentenza Corte di Appello di Bologna n. omissis /2020 pubblicata il 12/02/2020 che ha respinto il ricorso del comune di omissis avverso la sentenza del Tribunale di Ferrara - Sezione Lavoro n. omissis /2017. A pag. 6 e 7 della sentenza n. omissis /2020, si legge:

• *“Occorre rilevare che, come affermato dalla Suprema Corte, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato:*

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;

b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;

d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. 17698 del 06.08.2014).

Questi elementi sono stati tutti accertati in sede istruttoria nel caso di

specie, essendo ivi emerso che la signora omissis sia stata vittima di condotte vessatorie di tipo verticale da parte di un suo superiore diretto, condotte idonee a mortificare la sua personalità e la sua dignità e finalizzate al suo trasferimento in altro ufficio o servizio del Comune.

20.5. Audizione del 24.10.2022 dr.ssa [REDACTED]

In sede di audizione la dr.ssa [REDACTED] contraddicendosi, conferma che episodi di mobbing non erano nuovi al comune di omissis ma avevano interessato anche il cantoniere [REDACTED] e la stessa omissis e forse questo è stato uno dei motivi oltre all'inidoneità psicofisica a giustificare l'assegnazione alla sig.ra omissis di una mansione diversa da quella per la quale era stata assunta (cantoniera) sia pure con il diploma di secondo grado.

ADR: non ricordo l'episodio che vi è stato riferito dal signor [REDACTED] ovvero sia che io avrei convocato davanti a me la responsabile della biblioteca dott.ssa [REDACTED] e la sig. omissis allo scopo di comprendere e risolvere motivi di contrasto fra di loro.

Ricordo però che la stessa signora omissis mi riferì di una situazione degradata addebitabile al fatto che lavorando contemporaneamente all'ufficio promozione del territorio vi era addetto il signor [REDACTED] [REDACTED] cantoniere il quale spesso si lasciava andare a linguaggio non consono.

A causa di ciò la omissis mi riferì che la situazione era appunto degradata e che "così non si può stare";

Allo scopo di risolvere tale situazione mi confrontai con la dott.ssa [REDACTED] e sicuramente anche con la dott.ssa [REDACTED] decisi che la

omissis venisse addestrata per svolgere i laboratori dei bambini e altre mansioni che la stessa potesse svolgere presso la biblioteca, lasciando la sua occupazione presso ufficio promozione; non ricordo se a causa della mia assenza per malattia ebbi modo di formalizzare con un ordine di servizio l'assegnazione della signora omissis al servizio biblioteca.

ADR: confermo che i disagi e la crisi di pianto della signora omissis erano da addebitarsi al comportamento del ██████████ per quanto ricordi e non, come lei mi dice, a contrasti con la dott.ssa ██████████ come riferito da altri.

ADR: confermo di non ricordare episodi di forte contrapposizione tra la ██████████ e la omissis e non ricordo neanche l'episodio riferito da quest'ultima al giudice del lavoro e riportato in sentenza alla pag. 4 relativo alla possibilità affermata dalla ██████████ ma da me asseritamente negata, di potersi portare il lavoro a casa. Per quanto mi riguarda il rapporto con la dott.ssa ██████████ è stato sempre improntato a correttezza e professionalità e non mi risulta, avendo anche la responsabilità dell'URP che siano stati presentati reclami circa i modi della dott.ssa ██████████

ADR: neanche durante il tempo della mia assenza e anche al mio rientro non ho mai avuto contezza di situazioni di contrasto tra la ██████████ e la omissis. Non ho altro da aggiungere e modificare”.

Tali dichiarazioni sono smentite:

a) dalla memoria difensiva di costituzione in giudizio della convenuta

“ la dott.ssa ██████████ interpellava prima la Dirigente ██████████ alla

quale chiedeva consiglio su come continuare nelle mansioni, facendo presente che le osservazioni fatte alla omissis erano esclusivamente rilievi sul lavoro, esclusivamente tecnici, svolti sempre in separata sede per non metterla in imbarazzo.

Non seguiva alcun risultato da tale interpello, come anche confermato dal Procuratore, se non rassicurazioni sulla provvisorietà della situazione”.

b) audizione di [redacted] del 17.10.2022;

c) audizione di omissis del 18.11.2022.

21. Il comportamento doloso della dr.ssa [redacted]

Invero, risulta documentata e provata la responsabilità erariale della dr.ssa [redacted] per avere con comportamento doloso, **deliberatamente vessato** la dipendente sig.ra omissis in servizio presso la biblioteca comunale di omissis al fine di costringerla a chiedere il trasferimento ad altro servizio dell'ente.

Nel caso in esame è stato accertato ed acclarato con sentenza di condanna del comune di omissis n. omissis /2017 del Tribunale di Ferrara Sezione Lavoro e confermata dalla sentenza n. omissis /2020 della Corte di Appello di Bologna, passata in giudicato, il mobbing/straining causato dalla dr.ssa [redacted] ai danni della sig.ra omissis.

Secondo la giurisprudenza della Corte di cassazione lo **straining** “*altro non è se non una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 cod.*

SENT.65/2023/R

civ., norma di cui da tempo è stata fornita un'interpretazione estensiva costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost. (v. Cass. 4 novembre 2016, n. 3291 e la recente Cass. 19 febbraio 2018, n. 397” (Cass., Sez. Lav., 10.7.2018, n. 18164).

La giurisprudenza ha altresì chiarito che “*posto che lo **straining** è una forma attenuata di mobbing, mancante del carattere di continuità delle condotte vessatorie, non è preclusa la possibilità di ottenere il risarcimento del danno prodotto, qualora la pretesa risarcitoria sia stata fondata sul mobbing, anziché, come avrebbe dovuto, sullo straining” (Cass., Sez. Lav., 10.7.2018, n. 18164).*

Ciò tenuto conto che il datore di lavoro è comunque tenuto “*ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (Cass. n. 3291/2016, Cass. 29 marzo 2018, n. 7844 e Cass., Sez. Lav., 10.7.2018, n. 18164)”*.

Invero nel secondo procedimento disciplinare, attivato dopo la sentenza di condanna del Tribunale Sez. Lavoro di Ferrara n. omissis/2017, e conclusosi con provvedimento n. 16884 del 28.5.2021 con l'irrogazione della **sanzione del rimprovero scritto a carico della dr.ssa [REDACTED]** [REDACTED] per violazione degli obblighi previsti dagli:

art. 23 comma 1;

art. 23 comma 2;

art. 23 comma 3 lettera a);

art. 23 comma 3 lettera f):

*“durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza **ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona**”* del contratto collettivo nazionale 1994/1997 così come modificato dal CCNL 22/01/2004 e ancora dal successivo CCNL dell'11/4/ 2008”; si dà atto di *“una condotta senz'altro censurabile a carico della signora [redacted] confermata, in sede audizione testimoniale dinanzi al tribunale di Ferrara, anche soggetti non più alle dipendenze del Comune di omissis. Appare dunque evidente anche in ragione di altre testimonianze rese nel corso del processo di primo grado e considerando le difficoltà cui comunicativa curi dipendenti ha fatto riferimento in selezione disciplinare che la condotta la signora [redacted] fosse non conforme agli standard di correttezza e diligenza che devono essere alla base dell'agire del dipendente pubblico”.*

22. Il comportamento gravemente colposo della dr.ssa [redacted]

Inoltre, risulta documentata e provata **la responsabilità per comportamento omissivo gravemente colposo della dr.ssa [redacted]** [redacted] per avere omissis di assumere formali iniziative per eliminare la conflittualità del rapporto lavorativo tra la dr.ssa [redacted] e la collaboratrice sig.ra omissis e prevenire un possibile contenzioso con danno alle casse del comune di omissis.

La dr.ssa [redacted] è limitata solo ad un mero incontro informale tra le

dipendenti **senza assumere alcuna semplice e tempestiva decisione:**

- 1) chiedere chiarimenti scritti alla dr.ssa [redacted] e alla sig.ra omissis;
- 2) informare il Sindaco, il segretario generale e i dirigenti competenti di una criticità foriera di un contezioso ai danni delle casse del comune di omissis;
- 3) richiedere l'apertura un procedimento disciplinare a carico della [redacted]

Nel richiamare i riscontri probatori di cui al punto **20.** e seguenti del presente atto, ai fini della rideterminazione del danno a carico delle convenute si evidenzia che il **Comune di omissis è rimasto totalmente inerte di fronte alle vessazioni subite dalla dipendente omissis ad opera della [redacted]** venendo meno agli obblighi imposti al datore di lavoro di assumere le opportune misure volte ad evitare situazioni, quale quella incontestabilmente venutasi a creare all'interno della società, foriere di pericoli per l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Invero, la convenuta dr.ssa [redacted] nella sua memoria difensiva di costituzione nel presente giudizio rimarca che:

“la condotta inerte della [redacted] ha dunque avuto una incidenza nella causazione del danno decisamente maggiore di quanto già addebitatole, così come alquanto rilevante è stato il totale silenzio della Amministrazione Comunale, impegnata in tutt'altro, ed in particolare nel confermare la stessa conduzione politica”.

Al riguardo, si rammenta che la Corte di cassazione sezione lavoro, ordinanza 29 marzo 2018, n. 7844 ha statuito che *“ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., il datore di lavoro è tenuto ad evitare situazioni “stressogene”*

SENT.65/2023/R

che possano dare origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale, professionale, o altre circostanze del caso concreto, possa presuntivamente ricondurre ad una forma di danno da straining, anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio”

Ed ancora la stessa Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 23 maggio 2022, n. 16580 ha precisato che : *“È configurabile lo straining quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie o esse siano limitate nel numero, **ma anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, anche qui, al di là delle denominazioni, lungo la falsariga della responsabilità dolosa o anche colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l’esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute secondo il paradigma di cui all’art. 2087 cod. civ.***

In sintesi, mentre il mobbing prevede una strategia comportamentale formata da atti persecutori ripetuti nel tempo, **lo straining può essere composto da un solo atto lesivo, però più grave, che può provocare grandi danni psicofisici alla vittima.**

La circostanza che la dr.ssa Antonella [redacted] si sia poi assentata per malattia può essere considerata ai fine della determinazione della quota di danno da addebitare alla medesima ma **non esclude la sua responsabilità essendo pienamente informata di tale problematica** sulla quale ha deciso deliberatamente di non voler intervenire e di non di

assumere iniziative, forse timorosa della reazione della [REDACTED]

23. Il rapporto di servizio.

La responsabilità amministrativo-contabile si configura qualora il dipendente pubblico o soggetti legati alla P.A. da rapporto di servizio, provochi un danno patrimoniale alla propria amministrazione o ad altro ente pubblico. Tale responsabilità non si differenzia dalla ordinaria responsabilità civile (art. 2043 c.c.), se non per:

- la particolare qualificazione del soggetto autore del danno (pubblico dipendente o soggetto legato alla P.A. da rapporto di servizio);
- la natura del soggetto danneggiato (ente pubblico);
- la causazione del danno nell'esercizio di pubbliche funzioni o in circostanze legate da occasionalità necessaria con lo svolgimento di pubbliche funzioni.

Ciò premesso, nella vicenda in esame è indiscusso ed acclarato il rapporto di servizio tra le convenute dr.ssa [REDACTED] e la dr.ssa [REDACTED] e il Comune di omissis amministrazione danneggiata.

24. Il nesso causale.

Allo stesso modo sussiste il nesso causale tra il comportamento doloso di [REDACTED] e gravemente colposo di A [REDACTED] ed il danno erariale causato ed addebitato alle convenute e precisamente alla:

- 1) dr.ssa [REDACTED] per avere con comportamento doloso commissivo vessato la collaboratrice sig.ra omissis al fine di costringere quest'ultima a lasciare la Biblioteca comunale e trasferirsi ad altro ufficio o servizio del comune di omissis**
- 2) dr.ssa A [REDACTED] per avere con comportamento omissivo gravemente colposo omesso di assumere formali iniziative per**

eliminare la conflittualità del rapporto lavorativo tra la dr.ssa

[REDACTED] e la collaboratrice sig.ra omissis e prevenire un
possibile contenzioso con danno alle casse del comune di omissis.

25. Il danno erariale causato dalle convenute.

Il **danno erariale è attuale, certo ed effettivo** e risulta essere chiara conseguenza della condotta illecita posta in essere dalle convenute dr.ssa

[REDACTED] e dr.ssa [REDACTED]

Tuttavia, per le considerazioni già indicate, tale danno va rideterminato ai sensi dell'art. 83 comma 2 c.g.c. addebitando al comune di omissis l'importo di € 16.011,96 pari al 50% € 32.023,92 del danno contestato rispetto al 20% indicato dalla Procura nell'atto di citazione.

Ciò in quanto la Procura non ha evocato in giudizio il sindaco pro tempore e gli altri dirigenti e i funzionari responsabili dell'organizzazione che, pur a conoscenza di tale notoria situazione conflittuale tra le due dipendenti, con comportamento omissivo gravemente colposo hanno omesso di intervenire e assumere iniziative per risolvere le criticità sorte tra le dipendenti **[REDACTED]** e omissis, così esponendo l'ente ad un contenzioso a danno delle casse comunali.

Pertanto, nella vicenda in esame è stato arrecato al Comune di omissis un danno erariale rideterminato a carico delle convenute nell'importo complessivo di € **16.011,96** da addebitare a carico della:

1) dr.ssa [REDACTED] per comportamento commissivo doloso per € 14.410,76 pari al 45% di € 32.023,92;

2) dr.ssa [REDACTED] per comportamento gravemente colposo per € 1.601,20 pari al 5% di € 32.023,92;

La restante somma di € 16.011,96 pari al 50% di € 32.023,92 quantificato in citazione dalla Procura erariale, resta a carico del comune di omissis, fatte salve eventuali iniziative che l'Ente intenderà assumere.

26 Conclusioni.

Pertanto, per le suesposte considerazioni e motivazioni, **la dr.ssa [REDACTED] [REDACTED] e la dr.ssa [REDACTED] [REDACTED]** sono responsabili del danno erariale arrecato al Comune di omissis per l'importo complessivo di € **16.011,96** così addebitati e ripartiti, e precisamente a carico della:

- a) **dr.ssa [REDACTED] [REDACTED] per comportamento commissivo doloso per € 14.410,76** pari al 45% di € 32.023,92;
- b) **dr.ssa [REDACTED] [REDACTED] per comportamento omissivo gravemente colposo per € 1.601,20** pari al 5% di € 32.023,92.

27. Le spese del giudizio.

Le spese di giudizio seguono la soccombenza, e sono poste a carico delle convenute in solido di cui per 2/3 a carico di [REDACTED] ed 1/3 a carico di [REDACTED] la come da relativi importi liquidati in dispositivo.

P.Q.M.

la Corte dei conti, Sezione Giurisdizionale per la Regione Emilia-Romagna,

ACCOGLIE PARZIALMENTE LA DOMANDA ATTOREA

nei termini indicati in motivazione e per l'effetto

CONDANNA

- 1) **la dr.ssa [REDACTED] [REDACTED] al pagamento in favore del Comune di omissis della somma di € 14.410,76 (euro quattordicimilaquattrocentodieci/76)** comprensiva di rivalutazione monetaria, oltre interessi legali dal deposito della sentenza fino all'effettivo soddisfo;

2) la dr.ssa [REDACTED] al pagamento in favore del Comune di omissis della somma di € 1.601,20 (euro milleseicentouno/20) comprensiva di rivalutazione monetaria, oltre gli interessi legali dal deposito della sentenza fino all'effettivo soddisfo.

Condanna, altresì, le convenute al pagamento delle spese di giudizio in solido che si liquidano in complessivi € 851,65 (ottocentocinquantuno/65) di cui 2/3 per € 570,61 (cinquecentosettanta/61) a carico di [REDACTED] 1/3 per € 281,04 (duecentoottantuno/04) carico di [REDACTED]

Il Collegio, considerata la normativa vigente in materia di protezione di dati personali e ravvisati gli estremi per l'applicazione dell'art. 52 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, avente ad oggetto "*Codice in materia di protezione di dati personali*", dispone che, a cura della segreteria, venga apposta l'annotazione di omissione delle generalità e degli altri elementi identificativi, anche indiretti, della parte lesa.

Manda alla Segreteria per i conseguenti adempimenti.

Così deciso nella camera di consiglio del 7.6.2023.

Il Presidente e estensore

Tammaro Maiello

f.to digitalmente

Depositata in Segreteria il giorno

13 luglio 2023

Il Direttore di Segreteria

Dr. Laurino Macerola

f.to digitalmente

In esecuzione del Provvedimento ai sensi dell'art. 52 del Decreto

SENT.65/2023/R

Legislativo 30 giugno 2003 nr. 196, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi, anche indiretti, della parte lesa.

Bologna il 13 luglio 2023

Il Direttore della Segreteria

(dott. Laurino Macerola)

f.to digitalmente