



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del popolo italiano**  
**LA CORTE DI APPELLO DI BARI**  
**SEZIONE LAVORO**

composta dai magistrati:

Dott. Sebastiano Gentile	- Presidente
Dott. Liberato Paolitto	- Consigliere
Dott.ssa Angela Arbore	- Consigliere relatore

**SENTENZA**

nella controversia iscritta sul ruolo generale al n. 1455/2012

**TRA**

COMUNE DI **MONTEVINO**, rappresentato e difeso dall'avv. BIA RAFFAELA

**APPELLANTE**

**E**

**FRANCESCO**, rappresentata e difesa dagli avv.ti DE CARO CLAUDIA e  
VENETO GAETANO

**APPELLATA**

**RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso del 4.7.2002 la sig. **FRANCESCO**, dipendente del Comune di **MONTEVINO**, ed inquadrata nella categoria C, posizione economica C2, con profilo professionale di istruttore amministrativo, conveniva in giudizio dinanzi al Tribunale di Bari il Comune di **MONTEVINO** (d'ora in poi il "Comune"), in persona del Sindaco p.t, per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni: dichiarare illegittimo il trasferimento per mobilità interna disposto in data 15.4.2002; ordinare alla parte resistente l'affidamento alla lavoratrice dei compiti già svolti in precedenza o comunque equivalenti; ordinare al Comune la cessazione di tutti comportamenti

dell'amministrazione volti a danneggiare professionalmente la ricorrente in particolare tenendola inoperosa, ovvero assegnandole incarichi inadeguati alla sua professionalità; condannare il Comune al risarcimento del danno biologico e di quello esistenziale da liquidarsi entrambi in via equitativa ex art. 1226 cc; infine, dichiarare il diritto della ricorrente al godimento dei permessi ex art. 33 comma 3 l. 104/1992 e delle ferie non godute nell'anno 2001 o, in alternativa, al pagamento della relativa indennità sostitutiva.

In particolare, la ricorrente esponeva: di aver lavorato, con serietà e professionalità, per circa 23 anni come responsabile dell'Ufficio Tributi del Comune, guadagnandosi la stima dei colleghi e dell'utenza fino all'insediamento del nuovo Capo della Sezione Finanze e Tributi, il ragioniere M. [redacted] (aprile-maggio 2001); di essere stata improvvisamente ed arbitrariamente spogliata dei suoi compiti e delle sue funzioni dal menzionato nuovo capo sezione il quale aveva avocato a sé a se ogni iniziativa ed adempimenti in materia di tributi ; di essere stata vittima di una serie di condotte volte a privarla di fatto delle sue mansioni, costringendola a rimanere inoperosa per un certo periodo di tempo e , dunque a sopportare un situazione di emarginazione ed esclusione.

Con riferimento a tale ultima circostanza precisava che il ragioniere M. [redacted] , oltre ad avocare a sé tutti i compiti di sua competenza: le aveva sottratto il computer fornito in dotazione dall'amministrazione; aveva disposto l'eliminazione della targhetta con il suo nominativo dalla porta dell' Ufficio Tributi ; usava sviare il pubblico che intendeva rivolgersi alla ricorrente per indirizzarli a se medesimo; le negava in maniera arbitraria e pretestuosa la concessione di congedi ordinari, dei permessi studio e di quelli ex L. 104 /1992,di cui era beneficiaria sulla base della certificazione della ASL B/3 prot. n. [redacted] .

In ultimo, esponeva la ricorrente, l'atteggiamento persecutorio del datore di lavoro culminava con il trasferimento per mobilità interna Sezione Affari Generali del tutto illegittimo perché adottato in violazione dell'art. 52 del Dlgs. 165/2001; a tale decisione dell'amministrazione, infatti, conseguiva il demansionamento della lavoratrice, adibita ad attività diverse e a mansioni inferiori da quelle per le quali era stata assunta e, comunque, non adeguate e proporzionate alle sue competenze professionali. Peraltro, la [redacted] , sottolineava nel ricorso, l'illogicità e insensatezza del trasferimento (palese indice dell'intento persecutorio) a seguito del quale il ruolo prima rivestito dalla lavoratrice presso l'Ufficio Tributi era rimasto scoperto mentre nella sezione AA GG in cui la predetta era stata trasferita vi erano già due dipendenti adibiti alle stesse mansioni e, dunque, un sovrannumero di dipendenti rispetto al lavoro da compiere .

Si costituiva in giudizio il Comune che impugnava e contestava tutto quanto detto da parte attrice. In primis, dolendosi del fatto che il rendimento della lavoratrice non fosse stato sempre ineccepibile , negava che fossero stati tenuti nei confronti della ricorrenti atti discriminatori e

mobbizzanti da parte del ragioniere [redacted].

In secondo luogo, sottolineava che il diniego dei congedi era dovuto all'inosservanza da parte della richiedente delle procedure e replicava, in ordine alle doglianze relative ai permessi studio, affermando che la ricorrente aveva usufruito per l'anno 2001 di 57 ore a tale titolo.

In ultimo, asseriva che il trasferimento era stato adottato per motivi organizzativi e produttivi e concludeva, dunque, per il rigetto del ricorso.

La causa veniva istruita con l'escussione dei testi, l'assunzione dell'interrogatorio formale del Sindaco pt del Comune [redacted] e l'acquisizione della CTU a firma del prof. [redacted] al fine di accertare i danni lamentati dalla ricorrente nonché la sussistenza del nesso causale tra le presunte condotte lesive poste in essere dal datore di lavoro e i pregiudizi lamentati dalla [redacted].

Il consulente diagnosticava a carico della ricorrente una "*sindrome neuro-depressiva ansiosa*" eziologicamente collegata ai fatti illustrati del ricorso e che tale lesione dell'integrità psichica aveva comportato alla [redacted] un danno biologico in misura del 15%.

Con sentenza del 24.10.2001, il Tribunale accoglieva parzialmente il ricorso ovvero condannava il Comune di [redacted] al risarcimento del danno biologico, in favore della ricorrente, nella misura di € 38.102,00 ( secondo la quantificazione di cui alle tabelle del Tribunale di Milano ), oltre interessi e rivalutazione nonché al pagamento in favore della ricorrente della indennità sostitutiva delle ferie non godute per n. 24 giorni nell'anno 2001, rigettando le ulteriori domande.

Avverso la predetta sentenza il Comune ha proposto appello per la riforma integrale della pronuncia e, dunque per il rigetto della domanda della lavoratrice.

In particolare, l'appellante ha censurato l'erronea presupposizione e il travisamento dei fatti e delle risultanze istruttorie in relazione ai requisiti necessari per la sussistenza di atti mobbizzanti della parte datoriale nei confronti della lavoratrice (ripetitività delle condotte, privazione delle mansioni, intento persecutorio) nonché la violazione degli artt. 1218 e 2697 c.c. in relazione alla mancata prova della pretesa fatta valere dalla ricorrente. Peraltro, ha contestato l'iter argomentativo della sentenza concernente l'intento vessatorio e persecutorio sotteso al diniego di ferie e permessi nonché la condanna al risarcimento danni per l'insussistenza di qualsiasi condotta mobbizzante. In subordine, l'appellante, rilevando l'assenza del nesso eziologico tra condotta lesiva e pregiudizio psico-fisico, ha lamentato l'omessa valutazione da parte del giudice di prime cure della relazione del Consulente di parte datoriale e dell'allegato parere del Comitato di Verifica per le cause di servizio.

Pertanto, in via istruttoria, il Comune di [redacted] ha domandato la rinnovazione della CTU.

Parte appellata, costituitasi in giudizio, ha spiegato appello incidentale, domandando la riforma dell'impugnata sentenza solo nella parte in cui non ha riconosciuto il risarcimento del danno

esistenziale conseguente agli atti mobbizzanti subiti dalla \_\_\_\_\_, pertanto, ha concluso per il rigetto dell'appello proposto, la conferma della sentenza del Tribunale nella parte in cui ha condannato il Comune di \_\_\_\_\_ al risarcimento del danno biologico e al pagamento dell'indennità sostitutiva per ferie non godute richiedendo, tuttavia, l'accoglimento del suddetto appello incidentale.

All'udienza del 20.11.2014 la Corte, all'esito della camera di consiglio, disponeva con ordinanza il rinnovo della CTU; nominava all'uopo il CTU, Prof. Roberto \_\_\_\_\_, affidandogli il predetto quesito: *“previo esami degli atti di causa ed in particolare della già espletata CTU di primo grado, valuti il CTU le patologie denunciate dalla ricorrente e la sussistenza, rispetto alle stesse, di un nesso causale ricollegabile alle condotte mobbizzanti poste in essere nel suo ambiente di lavoro, come enunciate nella sentenza del Tribunale di Bari, ed accertando, in caso di riscontro positivo, se il soggetto ha subito un danno biologico, cioè una lesione dell'integrità psicofisica suscettibile di valutazione medico-legale della persona, quantificandone gli eventuali postumi”*.

L'appello è parzialmente fondato e va accolto nella misura in cui si specifica di seguito.

Con il primo motivo d'appello, il Comune censura l'esistenza della condotta mobbizzante tenuta dal lavoratore sotto il profilo della necessaria durata temporale degli atti lesivi della professionalità e dignità del lavoratore, dell'effettiva privazione delle mansioni e dell'intento persecutorio, rilevando il travisamento dei fatti e delle risultanze istruttorie.

Il motivo di gravame è destituito da ogni fondamento, in ogni sua articolazione e in riferimento ad ogni elemento costitutivo del mobbing denunciato dalla lavoratrice.

Il Collegio, difatti, ritiene, che nel caso di specie, sia stata raggiunta la prova della condotta persecutoria e lesiva della competenze professionali e della dignità della dott.ssa \_\_\_\_\_ e che quest'ultima sia stata, certamente, vittima di condotte mobbizzanti poste in essere dal capo sezione dell'Ufficio Tributi dove prestava la propria attività.

Prima di esporre le ragioni per le quali ad avviso della Corte le censure mosse dall'appellante non meritano accoglimento, giova premettere brevemente in ordine ai caratteri salienti di quelle condotte, poste in essere da datori di lavoro o da colleghi nei confronti di un lavoratore, identificabili con il termine *mobbing*.

Come noto, non sussiste alcuna disposizione normativa che definisca cosa debba intendersi per *mobbing* e, pertanto, è stato compito dell'interprete e degli operatori del diritto fornire definizioni di rilievo giuridico sempre più accurate e complete ( muovendo dagli studi di etologia in cui il fenomeno del *mobbing* è stato per la prima volta studiato, compreso e descritto) e individuare l'addentellato normativo a cui far riferimento per garantire tutela giudiziaria e risarcitoria alle vittime di tali prevaricazioni.

Ebbene, con il termine mobbing dottrina e la giurisprudenza designano un fenomeno complesso, 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 datore, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Gli atti cd mobbizzanti si sostanziano, dunque in comportamenti ostili, sistematici e reiterati, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della sua personalità.( cfr. *ex multis* Cass. civ., sez. lav., 14-09-2015, n. 18039; Cass. civ., sez. lav., 19-09-2014, n. 19782; Cass. civ., sez. lav., 06-08-2014, n. 17698; Cass. civ., sez. lav., 17-01-2014, n. 898) .

Pertanto, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere, secondo consolidata giurisprudenza: 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.

Quanto poi alla disposizione di legge a cui far riferimento per fondare la responsabilità del datore di lavoro per la sua condotta mobbizzante o quella dei suoi dipendenti nei confronti della presunta vittima, la giurisprudenza è ormai unanime nel ricondurre una tal fattispecie concreta alla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. ( cfr. C. Stato, sez. VI, 16-04-2015, n. 1945; Cass. civ., sez. lav., 26-03-2010, n. 7382; Cass. civ., sez. lav., 20-05-2008, n. 12735).

Tale norma impone al datore di lavoro di porre in essere tutte le misure necessarie per garantire l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica; pertanto, il configurarsi degli atti vessatori e persecutori a mani del datore di lavoro , o dei suoi dipendenti, colpevolmente non controllati o non sanzionati adeguatamente , determina una responsabilità contrattuale ex art 1218 per violazione dei predetti obblighi di garanzia che incombono sul datore di lavoro ed integrano necessariamente il contratto di lavoro.

Pertanto, qualora si accerti la presenza degli elementi costitutivi del *mobbing*, così come summenzionati, si realizza la violazione dei doveri sanciti nel 2087 e, dunque, un inadempimento contrattuale della parte datoriale e, specularmente, sorge il diritto del lavoratore ad chiedere ed ottenere giudizialmente l'inibizione dei comportamenti lesivi della propria integrità psicofisica, il

ripristino della situazione *quo ante* (in particolare quando tali atti mobbizzanti si traducono in demansionamento) nonché il risarcimento dei danni sofferti per l'effetto delle condotte lesive con l'applicazione delle regole sull'onere della prova vigenti per le ipotesi di responsabilità contrattuale (sul datore di lavoro graverà l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore mentre il lavoratore sarà solo onerato di provare la lesione dell'integrità psico-fisica ed il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della propria prestazione lavorativa).

Ferme tali premesse, è possibile passare all'esame specifico del primo motivo di gravame che, come già accennato, il Collegio ritiene di dover interamente rigettare.

In ordine al profilo temporale degli atti e dei comportamenti assunti dal . nei confronti della lavoratrice, l'appellante ha censurato il passo della sentenza in cui il Tribunale fa riferimento alla "*forzosa inattività ed emarginazione lavorativa della dott.ssa durata oltre sei mesi, ad iniziare, gradualmente, dal giugno 2001 sino al 14.04.2002 (data del trasferimento)*", ritenendo tale lasso temporale inadeguato per la configurabilità degli episodi specificati dalla . quali atti integranti "mobbing".

Ebbene, non vi è alcuna espressa disposizione di legge che preveda un lasso di tempo minimo ed indispensabile per poter qualificare come mobbizzante un determinato atteggiamento assunto dal datore di lavoro nei confronti del datore di lavoro.

Pertanto, è al giudice che è demandato il compito di valutare se un certo intervallo di tempo in cui si sono manifestate le condotte del datore di lavoro possa essere considerato apprezzabile e significativo ai fini del giudizio sulla ripetitività e sistematicità degli atti che complessivamente integrerebbero il cd mobbing; appare poi ragionevole ritenere che un tale apprezzamento sarà svolto considerando, unitamente e sistematicamente, tanto la portata lesiva e discriminatoria degli atti come succedutesi cronologicamente quanto le ripercussioni che hanno avuto sull'integrità psicofisica del lavoratore .

Se è necessario che gli atti discriminatori e vessatori si protraggano nel tempo affinché si possa parlare di mobbing, non si può escludere che possano essere sufficienti anche solo alcuni mesi per poter svilire, emarginare e discriminare il lavoratore, denigrarne le sue capacità professionali e dunque lederne la dignità e l'equilibrio interiore.

D'altra parte pur volendo seguire quelle parte minima della giurisprudenza di merito (ad esempio T. La Spezia, 01-07-2005; T. Milano, 29-10-2004) che fissa nella misura di sei mesi l'arco temporale minimo affinché si integrino atti mobbizzanti, si osserva che nel caso di specie le condotte si sono certamente susseguite in tempo superiore, come desumibile dalle stesse prove testimoniali.

Lo stesso rag. [redacted] afferma di aver iniziato a lavorare come Capo Sezione nel maggio 2001 mentre la lavoratrice è stata trasferita il 14.4.2002; dunque, è in questo periodo di tempo che si sono susseguiti quegli atti, discriminatori e persecutori, esposti in ricorso e comprovati dalle risultanze testimoniali.

Si ricorda che tutti i testi di parte ricorrente ([redacted], [redacted], [redacted], [redacted]) nel confermare la tesi della ricorrente fanno riferimento agli anni 2001 e 2002.

A nulla poi valgono le precisazioni di parte appellante circa l'utilizzo da parte dei testi e, altresì, della ricorrente nel suo atto introduttivo, di avverbi (improvvisamente e del tutto arbitrariamente) che dovrebbero dimostrare l'istantaneità repentina e l'episodico realizzarsi degli atti datoriali.

L'osservazione di parte appellante che intende far discendere dai singoli avverbi adottati dai testi e dalla lavoratrice a argomenti a favore della propria tesi non appare condivisibile quando invece le circostanze di fatto esposte nel ricorso trovano ampio riscontro nelle dichiarazioni testimoniali.

Pertanto, è possibile concludere che la [redacted] è stata vittima di diversi comportamenti discriminatori e vessatori volti ad impedire il normale svolgimento della sua attività lavorativa nonché ad ostacolare l'esercizio dei suoi diritti di lavoratrice (diritti al godimento di ferie e permessi) per un periodo certamente superiore a sei mesi ovvero dal momento del conferimento dell'incarico del rag. [redacted] (aprile 2001) fino al trasferimento nella sezione affari generali (maggio 2002), arco temporale idoneo affinché si integrino gli estremi del mobbing.

Peraltro, va specificato che risulta altresì infondata la doglianza di parte appellante circa la mancata prova della continuità e ripetitività delle condotte vessatorie; difatti, il Comune sostiene, dapprima che difetti la prova dei caratteri summenzionati e successivamente, contraddicendosi, afferma che nessuno dei testi ha mai affermato *“che in una sola giornata il rag. [redacted] avrebbe sottratto i fascicoli dalla scrivania della Dottoressa [redacted], ordinato di togliere la targhetta con il nome della ricorrente dalla porta dell'ufficio e forzato gli armadi”*.

E' chiaro, dunque, come entrando in contraddizione, parte appellante, dimostra implicitamente che le risultanze istruttorie dimostrano che le azioni del rag. [redacted] non si sono risolte in un unico atto istantaneo, inadeguato a dar luogo al fenomeno mobbizzante ma, come desumibile dalle dichiarazioni dei testi, sono state compiute in momenti distinti e separati e in una sequenza cronologica che consente di ravvisarne i caratteri della protrazione nel tempo e della sistematicità.

Parimenti, per quanto riguarda la privazione delle mansioni e il carattere vessatorio di tale condotta nonché l'intento persecutorio e discriminatorio del datore di lavoro, la Corte ritiene certamente raggiunta la prova, stando a quanto dichiarato dai testi di parte ricorrente.

Difatti, la teste [redacted] ha dichiarato: *“ho visto il rag. [redacted] prendersi tutti i fascicoli dell'ufficio tributi....preciso che a un certo punto ho avuto cognizione diretta sia della mancanza*

della targhetta sulla porta che ad un certo momento non c'era più, e sia che il computer non era sulla scrivania della dott.ssa .....". Allo stesso modo, il sig. .... ha confermato le circostanze del ricorso introduttivo e precisamente ha dichiarato che "quando il rag. .... arrivò al Comune di ..... avocò a se tutti compiti svolti dalla ricorrente", circostanza confermata anche dalla teste ..... Ed ancora il teste ..... ha dichiarato che "l'eliminazione della targhetta con il nome della dott.ssa ..... dalla porta dell'ufficio Tributi fu fatta da alcuni dipendenti su ordine del ragioniere ..... " e ciò è ulteriormente comprovato dalla dichiarazione del teste ..... che ha affermato di aver asportato la predetta targhetta. Inoltre, il ..... (come anche la ..... ) ha, altresì, attestato che "ogni qualvolta l'utenza chiedeva della dott.ssa ..... il pubblico veniva sviato... che i compiti della dott.ssa ..... sono stati enormemente limitati, lasciandola per lungo tempo inoperosa".

Quanto, poi, alle censure dell'appellante circa il mancato riferimento nelle testimonianze alla brutalità e vessatoria delle condotte, la Corte osserva che il carattere vessatorio, discriminatorio e persecutorio della condotta è elemento che deve essere accertato e valutato dal giudice considerando complessivamente, le circostanze di fatto allegare dal ricorrente, le risultanze testimoniali e quelle documentali nonché la prova della lesione dell'integrità psicofisica e del nesso causale che dovrebbe fornire mediante i predetti mezzi istruttori il lavoratore; dunque, non sono certo i testi che devono aggettivare e qualificare le circostanze di fatto, in relazioni alle quali sono chiamati a attestarne la solo veridicità storica senza sconfinare in valutazioni ed opinioni personali.

Ciò chiarito, appare davvero di problematica sostenibilità la tesi dell'odierno appellante secondo la quale, lo sposessamento della lavoratrice delle proprie pratiche, l'eliminazione della targhetta con il proprio nominativo dalla porta dell'ufficio, lo sviamento del pubblico e la sottrazione di uno strumento di lavoro non siano stati altro che atti di riorganizzazione dell'ufficio tributi.

Difatti, le condotte del ragioniere ..... sopra descritte non sono state accompagnate da altre decisioni ed iniziative dello stesso tipo assunte nei confronti di altri dipendenti e, dunque, sintomatiche di una generale reimpostazione dell'assetto amministrativo dell'ufficio Tributi ma, al contrario, sono state poste in essere unicamente in danno della ..... , improvvisamente e senza fornire alcuna motivazione plausibile alla lavoratrice.

E' evidente e facilmente desumibile dunque il carattere vessatorio e discriminatorio degli atti compiuti dal ragioniere ..... , pertanto, ad avviso della Corte, la decisione di prime cure è ineccepibile sul punto e va condivisa.

In ultimo, l'appellante si duole della contraddittorietà della sentenza del Tribunale, rilevata in tali termini: se da un lato, il giudice di prime cure ha accertato la condotta mobbizzante del datore nei confronti della lavoratrice, dall'altro ha negato l'illegittimità del trasferimento della ..... alla



sezione Affari Generali.

Tale censura si dimostra, altresì, non meritevole d'accoglimento poiché la statuizione del Tribunale concernente il trasferimento della lavoratrice non fa venir meno il carattere vessatorio e discriminatorio degli altri atti tenuti dal datore di lavoro in tempo precedente.

Il giudice di primo grado ha semplicemente escluso che il trasferimento sia stato attuato in violazione dell'art. 2103 cc, poiché avvenuto per ragioni tecniche e produttive ovvero per una scelta discrezionale dell'amministrazione, come tale insuscettibile di essere sindacata dal giudice.

Una tale statuizione non confligge, tuttavia, con quanto dichiarato in merito alle condotte tenute dal ragioniere [redacted] nei confronti della [redacted], prima del suddetto trasferimento.

Peraltro, si ricorda come anche un atto, in sé e per sé lecito, se unito ad altre condotte a carattere vessatorio e denigratorio e considerato quale parte di un complessivo concatenarsi di azioni, può assolvere alla funzione di rafforzare o rendere più aspro il conflitto tra il datore e il lavoratore e contribuire così a determinare l'emarginazione e lo svilimento del lavoratore.

Con il secondo motivo di gravame, l'appellante eccepisce quanto statuito dal Tribunale in ordine al carattere vessatorio e discriminatorio della mancata concessione alla lavoratrice di permessi e ferie non godute.

A dire del Comune, infatti, i dinieghi sarebbero scaturiti e causati dall'inosservanza da parte della [redacted] della procedura dettata per usufruire dei predetti benefici.

Contrastano con l'assunto dell'appellante in ultimo riportato, le dichiarazioni dei testi che hanno confermato non solo che [redacted] non ha avuto la possibilità di usufruire di tutti i permessi richiesti ma che molto spesso le richieste dell'odierna appellata venivano trascurate e "abbandonate sul tavolo" della ragioneria (v. teste [redacted]).

Pertanto, il Collegio ritiene, condividendo la valutazione del giudice di prime cure, che i dinieghi opposti dall'amministrazione alle richieste di ferie e congedi abbiano certamente contribuito a rafforzare il clima di vessazioni e pressioni che è stata costretta a subire la lavoratrice; inoltre, la prova contraria dell'intento discriminatorio non può dirsi fornita, come sostiene parte appellante, dalla testimonianza del [redacted] il quale ha dichiarato che il ragioniere [redacted] tendeva a "non dare niente a nessuno" e che pochi dipendenti riuscivano ad ottenere qualche permesso,

La testimonianza a cui si riferisce parte appellante, infatti, va letta per l'intero, soffermandosi sulle parole del teste immediatamente successive a quelle richiamate dal Comune: il [redacted], dopo aver affermato che "il ragioniere [redacted] non dava niente a nessuno", ha precisato "ed in modo particolare alla dott. [redacted]".

Ciò dimostra una particolare avversione del capo sezione per la lavoratrice; pertanto, dalla testimonianza appare ragionevole desumere che il ragioniere assumeva un atteggiamento ancora

più ostile e discriminatorio nei confronti della [redacted], sebbene nel complesso non tendesse a concedere permessi anche agli altri dipendenti.

Inoltre, il Comune eccepisce il difetto di ultrapetizione della gravata sentenza nella misura in cui il Tribunale, anziché circoscrivere il proprio ambito di indagine a quanto dedotto dalla parte, ha indugiato in considerazioni relative a *“precedenti spostamenti di ufficio di cui l'appellata sarebbe stata destinataria, spingendosi fino a commentare contrasti che sarebbero insorti tra la [redacted] e il precedente Sindaco in carica, di cui non v'è traccia né nel ricorso introduttivo, né nei verbali di causa”*.

Ebbene, si rammenta che il giudice di prime cure ha solo limitato l'accoglimento della domanda della ricorrente alle ferie non godute per l'anno 2001; non si può, dunque, ravvisare alcun vizio di ultra petizione in detta pronuncia, dato che nelle conclusioni del ricorso introduttivo la ricorrente ha richiesto esplicitamente al giudice di prime cure di dichiarare il diritto alle ferie non godute nell'anno 2001 o, in mancanza, alla corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Inoltre, le circostanze di fatto richiamate in sentenza sono state desunte dalla fase istruttoria de giudizio e non si vede come da tali riferimenti, presenti nel corpo motivazionale della decisione, possa discendere un superamento dei limiti della domanda così come formulata dalla lavoratrice.

Per tutte le pregresse considerazioni il secondo motivo di gravame è, altresì, da rigettare.

Per quanto concerne il risarcimento del danno derivante dai comportamenti mobbizzanti, la difesa dell'appellante sostiene, in via principale, che la lavoratrice non possa vantare alcun diritto al risarcimento atteso che per i motivi di gravami esaminati fino ad ora, non può essere imputato al datore di lavoro alcuna condotta mobbizzante; in subordine, contesta la sussistenza del nesso eziologico tra la (presunta) condotta lesiva e il (presunto) pregiudizio psico-fisico patito dalla lavoratrice nonché l'omessa considerazione da parte del Tribunale della relazione del Consulente di parte datoriale e dell'allegato parere del Comitato di Verifica per le cause di servizio.

In ultimo, l'appellante contesta l'apodittica condivisone della consulenza tecnica d'ufficio da parte del tribunale.

A riguardo, la Corte ha ammesso la richiesta istruttoria di parte appellante volta al rinnovo della ctu, al fine di verificare se, considerate gli atti di causa e le relazioni del CTU e, dei CTP nonché del comitato di Verifica, sussista il nesso causale tra la lesione dell'integrità psicofisica accusata dalla lavoratrice e la condotta datoriale e, in caso affermativo, se e in che misura la lavoratrice abbia subito un danno biologico, suscettibile di valutazione medico-legale.

Nel primo grado di giudizio, a seguito dell'espletata consulenza da parte del consulente Prof. [redacted], il ctp del Comune, il Dott. [redacted] aveva presentato le sue osservazioni ovvero, pur diagnosticando anch'egli un disturbo psichico a carico della ricorrente, aveva negato che un tale

disagio psichico potesse essere causalmente connesso all'ambiente e all'esperienza lavorativa.

Nelle conclusioni alle sue osservazioni, infatti, il ctp aveva ritenuto che la paziente fosse affetta da *"disturbo depressivo in soggetto con personalità anancastica e tratti orali di dipendenza"* con etologia *"extralavorativa..... e non dipendente da qualsivoglia presunta azione vessatori"*; difatti, il Dott. \_\_\_\_\_ aveva precisato che la paziente era già affetta da tale disturbo psichico in data precedente a quella dei fatti di causa (come diagnosticato nel 2004 dallo specialista \_\_\_\_\_ dell'U.O. di Psichiatria del Policlinico di Bari, che aveva attestato un disturbo psichico e una reazione emotiva idealizzata e indirizzata nei confronti del lavoro) e che proprio una tale patologia aveva portato la \_\_\_\_\_ a interpretare come vessatori alcuni comportamenti posti in essere dal datore di lavoro.

A tali osservazioni, tuttavia, non sono seguiti chiarimenti da parte del Ctu nominato dal Tribunale; pertanto, in questa fase di gravame è stato necessario conferire nuovo incarico al ctu Prof Roberto \_\_\_\_\_

Ebbene a fronte di tali osservazioni, di tutta la documentazione sanitaria e della ctu espletata in primo grado, il consulente nominato dalla Corte, su indicazione della stessa ha nuovamente proceduto ad esame e valutazione della situazione e delle condizioni psichiche della \_\_\_\_\_ ed ha così concluso: *"Fra le patologie denunciate dalla ricorrente e condotte poste in essere nel suo ambiente di lavoro , è riconoscibile dal punto di vista medico-legale nesso concausale. Il danno biologico accertato ( disturbo dell'adattamento con umore depresso e ansia) è valutabile nella misura del 12%"*.

La Corte ritiene di dover far proprie le conclusioni del ctu che si mostrano complete, logiche ed esaustive quanto alle contestazioni sollevate dal ctp in primo grado.

Difatti , come si legge nella parte più significativa della relazione inerente alla valutazione medico legale, il ctu nominato da questo collegio, muove da un premessa certa ed incontestabile : *"che la signora \_\_\_\_\_ si affetta da disturbo psicopatologico di natura depressiva ansiosa e che lo sia dal momento in cui questa vicenda ha avuto inizio, è cosa a ben vedere nessuna parte ha mai messo in discussione"*. E difatti, ciò è quanto hanno diagnosticato sia il Prof. \_\_\_\_\_ (parlando di disturbo dell'adattamento con umore depresso) sia il ctp, dott. \_\_\_\_\_ (riferendosi al disturbo depressivo), pur essendo discordi nel riconoscere l'eziologia lavorativa e quanto risulta, a parere del ctu, dalla documentazione esaminata, dai test effettuati e da tutti i dati clinici acquisiti nel corso dell'ultima consulenza.

Quanto poi al problema del nesso di causalità, il ctu nominato dalla Corte sostiene che, *restando sul piano della casualità materiale, appare rispettato il criterio dell'adeguatezza dello stimolo rispetto all'esito come pure lo è il criterio cronologico e quello temporale, di continuità fenomenica, di*

*proporzionalità” e che dunque “se i fatti sono quelli descritti in sentenza , se ad una persona come la dott.ssa [redacted] , che tanto aveva investito nel suo lavoro, sono ingiustificatamente sottratte competenze, se la si sotto-utilizza i attività non congrue con la maturità professionalità ed esperienze si finisce per mettere in gioco l’identità stessa della persona e, dunque, il suo equilibrio anche psichico. Se i fatti sono quelli descritti, nessun dubbio che siano adeguati per qualità intensità a produrre una reazione psicopatologica”.*

Ed ancora, il consulente non si limita a riconoscere il nesso causale sulla base della sua personale valutazione, ma affronta il tema dell’eventuale disturbo psichico della [redacted] preesistente ai fatti del presente giudizio e, a proposito, esclude la sussistenza di elementi diretti e indiretti (ovvero espressivi della proiezione di eventuali disturbi nella vita sociale quotidiana) utili a diagnosticare un disturbo della personalità, atteso che sino al 2000 la [redacted] aveva lavorato con intensità e soddisfazione, essendo capace di ottenere due lauree e di impegnarsi attivamente nella vita sociale.

Pertanto, il CTU fa chiarezza sui dubbi e le osservazioni del ctp di parte Dott. [redacted] circa la preesistenza di una condizione psicopatologica, spiegando con lineare chiarezza che le considerazioni del ctp sono state causate dall’errata interpretazione di annotazioni riportate dallo psichiatra [redacted] del Policlinico di Bari e dal Dott. [redacted] i quali, a seguito delle loro visite, avevano fatto riferimento alla personalità rigida e alla modalità di rielaborazione delle stimoli avversativi della [redacted] e non a disturbi mentali veri e propri.

In altri termini, il ctu avrebbe confuso il disturbo psichico con i tratti caratteristici dell’organizzazione della personalità della paziente.

Le annotazioni dei medici che avevano avuto in cura la [redacted] poste a fondamento delle osservazioni di ctp, spiega il Prof. [redacted] , sono rilievi che riguardano l’organizzazione della personalità, ed in particolare “*tratti di rigidità del carattere che entrano in gioco [...]nella modulazione dei sintomi e che pertanto hanno agito come un meccanismo facilitatore e dunque agevolano espressività e il decorso dei disturbi*” e non una malattia mentale idonea a menomare l’equilibrio psichico di un soggetto.

Tali caratteristiche della personalità non sono sufficienti a diagnosticare, a carico dell’ appellata un vero disturbo psichico né tanto meno sono adeguati a recidere il nesso causale tra il comportamento de-mansionante e mobbizzante e il disturbo che ne è derivato alla lavoratrice ma “*l’eventuale ricorrenza di fragilità e rigidità è annotazione utile unicamente a spigare sul piano fisiopatologico espressività ed evoluzione sindromica e, dunque, possono essere definiti solo correttamente i termini di concausalità sul piano medico-legale*”.

Così destituite di ogni pregio scientifico le osservazioni del ctp di controparte e fugati i dubbi che dalle medesime potevano sorgere, stando alle conclusioni del ctu, si può affermare con sufficiente

grado di certezza medico legale che sussiste un nesso causale tra la condotta lesive del datore di lavoro e il *disturbo dell'adattamento con umore depresso ed ansia*; peraltro, specifica il Prof. \_\_\_\_\_, che comprova l'eziologia ora dichiarata l'andamento assunto dall'affezione che si è presentata in maniera ridotta quando alla \_\_\_\_\_ sono state riconosciute mansioni lavorative corrispondenti alle sue capacità e competenze, mentre ha accresciuto la sua intensità e manifestazione al cospetto di situazioni conflittuali sul luogo di lavoro.

A fronte dell'esito positivo della rinnovata ctu, condivise le conclusioni del consulente, il Collegio ritiene che la pronuncia impugnata vada riformata limitatamente al *quantum* risarcitorio dovuto dal Comune alla lavoratrice da rideterminarsi nella somma di € 30.000,00 oltre accessori e oneri come per legge, sulla scorta della quantificazione del danno biologico adottata nella misura inferiore del 12 % .

In ultimo, il Collegio ritiene di dover rigettare l'appello incidentale, proposto da parte appellata, relativo all'omesso riconoscimento del danno esistenziale per le motivazioni che seguono.

Alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale della categoria del danno non patrimoniale ex art. 2059 cc e , in particolare, del portato delle celeberrime sentenze gemelle del 2003 (Cass. sez. III. 31 maggio 2003 , n. 88227 e 8828) e del 2008 ( Cass. , S.U., 26972 e 26973, 2008), è possibile affermare che il danno esistenziale, ovvero ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed ulteriore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo scelte di vita diverse, rappresenti una voce di danno *latu sensu* morale ( insieme a quello del danno estetico, professionale) che può esplicitare solo una valenza descrittiva del danno non patrimoniale risarcibile, ma non può certo integrare un pregiudizio risarcibile in via autonoma.

Ciò discende dalla concezione unitaria del danno non patrimoniale idonea a comprendere al suo interno tutte le voci di danno che , fino all'intervento delle sentenze gemelle venivano erroneamente considerate *species* del danno non patrimoniale e, per tale motivo ristorabili autonomamente nonché sempre cumulabili.

Con le pronunce da ultimo citate, la Suprema Corte ha chiarito, dunque che la valutazione del danno non patrimoniale effettuata al giudice deve essere sempre rispettosa dell'unitarietà della predetta categoria, evitando di moltiplicare le voci di danno chiamando con nomi diversi pregiudizi identici.

L'inaccettabile duplicazione delle poste risarcitorie in realtà afferenti a uno stesso pregiudizio delle è il rischio in cui appare , a questa Corte , di poter incorrere nel caso in esame; e difatti, in caso di mobbing, il danno esistenziale così come definito appare riconducibile se non sovrapponibile allo stesso danno biologico patito dalla vittima ovvero alle evenienze lesive dell'equilibrio psichico

della lavoratrice: la conseguenza delle lesioni dell'integrità psichica ovvero il disturbo finisce per manifestarsi nel mutamento di alcune abitudini di vita, nella fragilità dello stato emotivo della paziente e in un diverso modo di relazionarsi con il mondo esterno.

Pertanto, pur prescindendo da una tale osservazione, va sottolineato che non è stata fornita alcuna prova del danno esistenziale lamentato dall'appellata; a riguardo, si rammenta che con le sentenze gemelle del 2008, la Suprema Corte ha, altresì, chiarito che il danno esistenziale si configura come danno conseguenza e che, dunque, è onere del danneggiato allegare e provare non solo la lesione del diritto fondamentale offeso dalla condotta illecita che ha dato origine al pregiudizio esistenziale ma anche le evenienze lesive che ne siano scaturite sul piano delle vite di relazione, della quotidianità e dell'esistenza (in realtà, già Cass. S.U., 6572/2006 aveva riconosciuto tale natura giuridica del danno esistenziale, proprio, in tema di mobbing).

Ne consegue che la lavoratrice avrebbe dovuto fornire una prova concreta del mutamento delle abitudini e degli stili di vita della e dell'alterazione delle dinamiche sociali quali conseguenze lesive della lesione dell'integrità psichica provocata dalla condotta illecita del datore (al fine, altresì, di fornire ulteriori elementi per poter ricondurre le evenienze lesive lamentate a una voce di danno differente e distinta da quella del danno biologico).

Nel caso di specie, una tale prova non è stata fornita dalla lavoratrice e, pertanto, la lavoratrice ha diritto ad ottenere il risarcimento solo per la voce di danno biologico nella misura accertata e valutata dal ctu.

Per tutti i motivi sin qui espressi, sulla scorta di quanto accertato dal Ctù nominato da questa Corte, il gravame va accolto parzialmente con condanna del Comune al risarcimento del danno biologico, patito dalla lavoratrice, nella misura del 12% e quantificato, sempre alla stregua delle vigenti tabelle, nella somma complessiva di 30.000,00, oltre oneri e accessori come per legge.

La sentenza impugnata va per il resto confermata.

Le spese per l'attività di consulenza sono poste interamente a carico della parte appellante; quanto alle spese di questo grado di giudizio, stante il parziale accoglimento dell'appello e dunque la reciproca soccombenza delle parti, ricorrono gravi ed eccezionali motivi per disporre l'integrale compensazione.

### **PQM**

La Corte di Appello di Bari - Sezione lavoro- sull'appello proposto dal Comune di [redacted], con ricorso di gravame depositato il 10 maggio 2012, avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Bari, del 24.10.2011 nei confronti di [redacted], così provvede in parziale riforma dell'impugnata sentenza:

accoglie l'appello, per quanto di ragione e, per l'effetto, condanna il comune appellante al

pagamento in favore dell'appellante , di € 30.000,00 a titolo di risarcimento del danno biologico,  
oltre accessori come per legge;

conferma per il resto l'impugnata sentenza;

rigetta l'appello incidentale dell'appellata compensa le spese di questo grado di giudizio;

pone le spese di ctu definitivamente carico dell'appellante.

Così deciso nella camera di consiglio in Bari, in data 13 ottobre 2016

**Il Presidente**

Dott. Sebastiano Gentile

**Il consigliere est.**

Dott. ssa Angela Arbore