

Seu. [redacted] RG n. [redacted]/2005
[redacted] 2015
RG [redacted] 05



TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari, dott. [redacted] all' udienza del [redacted] tenuta in Bari ha emesso la seguente

SENTENZA

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell' art. 281 sexies c.p.c. nella controversia in materia di lavoro

TRA

avv. [redacted] quale erede di [redacted] - ricorrente -
rappresentata e difesa dall' avv. L. Garofalo
dott. [redacted] quale erede di [redacted] - ricorrente -
rappresentato e difeso dall' avv. [redacted]

CONTRO

Regione Puglia in persona del legale rapp.te p.t.
rappresentata e difesa dall' [redacted] - resistente -

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data [redacted] 2005, il dott. [redacted], nato a Brindisi il [redacted] e res.te in [redacted] conveniva in giudizio dinanzi questo Ufficio la Regione Puglia, in persona del legale rapp.te p.t., per ivi sentirsi accogliere le seguenti conclusioni:” 1) *dichiarare l' illegittimità dei singoli atti e/o del comportamento complessivo tenuto dalla Regione Puglia in fattispecie e di cui alla narrativa del presente ricorso;* 2) *condannare la Regione Puglia al risarcimento del danno a favore del ricorrente da determinarsi in via equitativa in misura non inferiore ad € 300.000,00 o in quella somma maggiore o minore che si riterrà giusta ed equa. Il*

tutto oltre interessi e danno da svalutazione monetaria, con vittoria di spese e competenze di giudizio”.

Esponiva il ricorrente, già in servizio presso il Provveditorato regionale alle Opere Pubbliche per la Puglia, che era transitato alle dipendenze della Regione Puglia con la qualifica di direttore di divisione con effetto dall' [REDACTED] ai sensi del DPR n. 8/1972 e aveva prestato servizio ininterrottamente sino all' [REDACTED] data del suo pensionamento per raggiunti limiti di età.

Con deliberazione GR n. 470 del [REDACTED] era stato inquadrato dalla Regione Puglia nella seconda qualifica dirigenziale a far data dall' [REDACTED] essendo risultato vincitore di concorso interno per titoli bandito dallo stesso Ente; in data [REDACTED] veniva collocato a riposo l'ing. [REDACTED], Dirigente Coordinatore del Settore Lavori Pubblici, per cui lo stesso, già addetto a tale settore, risultava essere il dirigente in servizio con maggiori titoli per conseguire l'incarico in precedenza ricoperto dall' ing. [REDACTED] in virtù dei criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali approvati dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 362/1997 e successive circolari esplicative così come previsto dagli articoli 19 e 33 della L.R. 04.02.1997 n. 7.

Tuttavia, la Regione Puglia non aveva mai inteso riconoscergli tale diritto attribuito ad altri soggetti prima in via interinale, poi in via definitiva; detti provvedimenti illegittimi della P.A. venivano quindi annullati dal TAR Puglia, adito dal ricorrente, prima con provvedimento cautelare n. [REDACTED], poi con sentenza n. [REDACTED].

La resistente dava esecuzione a detta pronuncia amministrativa affidando al [REDACTED] la Direzione del Settore LL.PP. con deliberazione n. [REDACTED] 2000 salvo poi revocare tale assegnazione dopo pochi minuti affidando al ricorrente, con deliberazione di pari data, la n. [REDACTED]/2000, l'incarico di direzione del Settore Protezione Civile che ricopriva fino alla data del suo pensionamento.

L'atteggiamento persecutorio e vessatorio della Regione non si era esaurito in tale vicenda atteso che nel Settore Protezione Civile era stato messo in condizioni operative gravemente deficitarie tanto da annullarne le capacità di intervento, gli era stato

conferito un solo incarico di collaudo a fronte delle centinaia attribuiti a vari funzionari, e ciò in palese violazione dei criteri di rotazione di cui al co. 3 dell' art. 59 della L.R. n. 27/1985.

Fissata udienza di discussione, con comparsa di costituzione e risposta depositata all' udienza del 26.10.2006, si costituiva in giudizio la resistente rilevando che nella fattispecie, non aveva fatto altro che applicare la normativa di legge e di contratto senza alcun intento persecutorio e/o vessatorio nei confronti del dott. [REDACTED] i titoli di studio vantati dal ricorrente non erano confacenti alle competenze professionali richieste dal settore cui egli assumeva di aver dovuto appartenere.

Il conferimento di incarichi dirigenziali così come la mancata inclusione in commissioni di collaudo rientrava nella discrezionalità della P.A. per cui il ricorrente poteva vantare solo un' aspettativa alla nomina.

Instauratosi regolarmente il contraddittorio, disposta l' acquisizione del fascicolo di ufficio che aveva dato luogo alla sentenza TAR Puglia n. [REDACTED] 2000, costituitisi in giudizio gli eredi del ricorrente a seguito del suo decesso, avv. [REDACTED] e dott. [REDACTED] fissata udienza di discussione, assegnato il giudizio allo scrivente con provvedimento del 26.03.2015, all' udienza del [REDACTED] 2015 discussa la causa e precisate le conclusioni ad opera delle parti, si procedeva alla lettura del dispositivo di sentenza e alla concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è fondata sia in fatto che in diritto e deve pertanto essere accolta con ogni consequenziale provvedimento anche in ordine alle spese di lite.

Invero, appare opportuno procedere ad una sintetica ricognizione dei principi affermati da una giurisprudenza ormai univoca e consolidata (dalla quale non si ravvisano ragioni per discostarsi) sugli elementi costitutivi dell' azione di mobbing, onde verificare se risultano rintracciabili nella fattispecie controversa.

È stato, innanzitutto, rilevato che per *mobbing* deve intendersi una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica e con l'ulteriore conseguenza che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, va accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi, dati: a) dalla molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio; b) dall'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; c) dal nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore; d) dalla prova dell'elemento soggettivo e, cioè, dell'intento persecutorio (Cons. St., sez. IV, 6 agosto 2013, n. 4135, sez. VI, 12 marzo 2012, n. 1388).

Si è, poi, ulteriormente precisato che l'azione offensiva posta in essere a danno del lavoratore deve essere sistematica e frequente, deve articolarsi in una serie prolungata di atti e di comportamenti e deve avere le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione o rivelare intenti meramente emulativi (Cons. St., sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609).

Sotto il profilo del rilievo del fattore psicologico del datore di lavoro, è stato, ancora, chiarito che la sussistenza di condotte mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipue finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti, o anche in una sequenza frammista di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione od emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito e che è



imprescindibile ai fini dell'enucleazione del mobbing (Cons. St., sez. IV, 16 febbraio 2012, n. 815).

Si ritiene che tali condizioni ricorrano in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni più ricorrenti sono riportate in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali fattispecie assimilabili e comprendono in particolare: 1) la marginalizzazione dell'attività lavorativa; 2) lo svuotamento delle mansioni; 3) la mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata; 4) la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; 5) ripetuti trasferimenti ingiustificati; 6) la prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto; 7) la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psicofisici; 8) l'impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie; 9) l'inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; 10) l'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale; 11) l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

La persistenza di tali condotte può generare, nel lavoratore, danni non soltanto esistenziali, in quanto uomo, persona, biologici rappresentati dalle malattie che lo possono colpire a seguito dell'azione di mobbing quali malattie psicosomatiche, tentativi di suicidio, depressione...ma anche psichici generando disturbi di origine prevalentemente psicosomatica quali stress, ansia, depressione, frustrazione, fobie, crollo dell'autostima...ma anche alla sua sfera economica relativa ad una dequalificazione professionale, impossibilità alla progressione in carriera, perdita del posto di lavoro... .

Anche la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione ha da tempo chiarito che il *mobbing* si realizza in presenza di una condotta sistematica e protratta nel tempo che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione all'integrità fisica e alla personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ.; la

sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata, procedendo alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi e considerando l' idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell' azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato. (Cass. civ., Sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445; Cass. civ., Sez. Un., 4 maggio 2004, n. 8438).

Nel caso di specie, come detto, lamentava il ricorrente, transitato alle dipendenze della Regione Puglia con la qualifica di direttore di divisione, che con deliberazione GR n. 470 del [REDACTED] era stato inquadrato nella seconda qualifica dirigenziale a far data dall' [REDACTED] in data [REDACTED] veniva collocato a riposo l'ing. [REDACTED], Dirigente Coordinatore del Settore Lavori Pubblici, per cui lo stesso, già addetto a tale settore, risultava essere il dirigente in servizio con maggiori titoli per conseguire l' incarico in precedenza ricoperto dall' [REDACTED]

Tuttavia, la Regione Puglia non aveva mai inteso riconoscergli tale diritto attribuito ad altri soggetti prima in via interinale, poi in via definitiva; detti provvedimenti illegittimi dell' Ente venivano quindi annullati dal TAR Puglia, adito dal ricorrente, prima con provvedimento cautelare n. [REDACTED] 97, poi con sentenza n. [REDACTED] 2000.

La resistente dava quindi esecuzione a detta pronuncia amministrativa affidando al [REDACTED] la Direzione del Settore LL.PP. con deliberazione n. [REDACTED] /2000 salvo poi revocare tale assegnazione, dopo pochi minuti, affidandogli, con deliberazione di pari data, la n. [REDACTED] /2000, l' incarico di direzione del Settore Protezione Civile che ricopriva fino alla data del suo pensionamento.

In tale Settore, poi, era stato messo in condizioni operative gravemente deficitarie tanto da annullarne le capacità di intervento e gli era stato conferito un solo incarico di collaudo a fronte delle centinaia attribuiti a vari funzionari.

La resistente, costituendosi in giudizio, replicava che il conferimento di incarichi dirigenziali così come la mancata inclusione in commissioni di collaudo rientrava nella discrezionalità della P.A. per cui il ricorrente poteva vantare, a tal fine, solo un'aspettativa alla nomina.

Alla luce degli indicati principi di diritto e dei documenti depositati in atti deve ritenersi che la P.A. poneva in essere, nei confronti del lavoratore, prolungati ed ingiustificati comportamenti discriminatori tesi alla sua dequalificazione, svalutazione ed emarginazione nel contesto organizzativo nel quale lo stesso era inserito.

E' pacifico che a seguito di ricorsi presentati da [REDACTED] e altro dirigente regionale, il TAR Puglia, con sentenza n. [REDACTED]/2000, annullava la deliberazione di Giunta Regionale n. 598 del [REDACTED] recante l' affidamento della responsabilità del Settore LL.PP. a [REDACTED] fino all' entrata in vigore dei regolamenti di cui alla L.R. n. 7/1997.

In particolare, rilevava il Tribunale Amministrativo che la fattispecie in esame era espressamente disciplinata dall' art. 33 co. 2 della L.R. n. 7 del 1997 secondo cui *"sino all' entrata in vigore dei regolamenti attuativi della presente legge, le strutture non assegnate ai vincitori cessati dal servizio attivo sono conferite ai dirigenti secondo l' ordine di collocazione in graduatoria"*.

Il riferimento non poteva che intendersi alla graduatoria del concorso indetto ex legge regionale n. 26/84 per la copertura di 72 posti di seconda qualifica dirigenziale approvata con deliberazione di G.R. n. 470 del 27.02.1997 che nel dispositivo dopo aver nominato i 72 vincitori - fra i quali era compreso il [REDACTED] -, al quinto punto riservava a successivi provvedimenti gli adempimenti ex art. 33 co. 2 L.R. n. 7/1997.

La scelta del funzionario cui attribuire le mansioni di Dirigente coordinatore di settore LL.PP. andava quindi effettuata tenendo conto esclusivamente dell' ordine di collocazione degli esclusi nella predetta graduatoria.

Il nominato [REDACTED] non era incluso in tale graduatoria mentre [REDACTED] era collocato al 64 posto ossia in posizione utile per ottenere l' incarico; ne consegue

che il [REDACTED] non aveva titolo per l' assegnazione dell' incarico in questione... La deliberazione n. 598 del 10.04.1998 è di data successiva alla delibera di G.R. n. 470 del 27.02.1997 di approvazione della graduatoria del concorso e in tale graduatoria il Papeo figura fra i vincitori al posto n. 64 per cui lo stesso - e non già il [REDACTED] né il [REDACTED] - aveva titolo ad essere nominato sulla struttura cui era già preposto il vincitore di concorso [REDACTED] cessato dal servizio. (pagg. 10 e 11 motiv. sent. n. 625/2000 TAR Puglia).

Con deliberazione n. 203 del [REDACTED] la Regione Puglia volendo - asseritamente - dare esecuzione a detta pronuncia del Giudice Amministrativo affidava al ricorrente, [REDACTED], la Direzione del Settore LL.PP.; tuttavia, in pari data con delibera n. 204, sulla base di una supposta mobilità dei dirigenti, al fine di favorire anche il loro avvicendamento negli incarichi, affidava all' ing. [REDACTED] la direzione del Settore LL.PP. e al dott. [REDACTED] la direzione del Settore Protezione Civile.

In definitiva, in palese violazione della pronuncia amministrativa, giustificata da una improbabile necessità di mobilità e rotazione degli incarichi, - al riguardo deve dirsi che il [REDACTED] non aveva ancora ricoperto le funzioni di dirigente dei LL.PP. essendo stata la sua nomina meramente formale ed avvenuta pochi minuti prima, per cui non aveva senso parlare di *rotazione degli incarichi* - l' [REDACTED] - che il TAR Puglia con pronuncia del 18.02.2000 (la n. 625/2000) aveva statuito non avesse titolo per occupare quell' incarico - in data 07.03.2000 veniva nominato dirigente del settore LL.PP. mentre il dott. [REDACTED] - che pure si era visto riconoscere giudizialmente il suo diritto a detto incarico - veniva ingiustificatamente discriminato e relegato al Settore della Protezione Civile.

A ciò aggiungasi che in detto Settore, il [REDACTED] veniva marginalizzato, svuotato delle mansioni, reso forzatamente inattivo per la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, gli venivano attribuiti compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto, gli era impedito in modo sistematico e strutturale lo svolgimento proficuo del suo lavoro, il conseguimento degli obiettivi del Settore cui era preposto.

Sono infatti depositate in atti le missive del ricorrente indirizzate al Capo Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale e al Dirigente del Settore Provveditorato Contratti e Appalti con le quali lo stesso, per mesi, lamentava e denunciava le gravi carenze strutturali e di personale del suo Settore inconciliabili con le peculiarità proprie del Settore (gestione di emergenze), privo di qualsiasi collegamento ed operatività a seguito del trasloco all' ex ENAIP.

A dette missive non veniva dato alcun riscontro da parte dei destinatari.

Parimenti non contestabile che all' odierno ricorrente, nel corso della sua lunga attività lavorativa, veniva conferito un solo incarico di collaudo a fronte delle decine attribuite ai colleghi e ciò in palese violazione della finalità della *rotazione degli incarichi* che ispirava la Giunta Regionale solo per la deliberazione n. 204/2000.

Tutti comportamenti, questi, della P.A. palesemente ed ingiustificatamente discriminatori nei confronti del lavoratore, espressione di un disegno persecutorio e discriminatorio tale da rendere gli atti dell' amministrazione non funzionali all' interesse generale a cui sono normalmente diretti (Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609; Sez. VI, 15 giugno 2011, n. 3648).

In relazione alla quantificazione del danno subito dal lavoratore, la stessa deve essere operata in via equitativa stante la evidente difficoltà di quantificare il danno lamentato, il quale, in ossequio all' orientamento espresso da Cass. Sez. Un., 11 novembre 2008 (nn. 26972, 26973, 26974 e 26975), al fine precipuo di evitare duplicazione ingiustificata di voci di danno, non può essere scisso, se non ai fini puramente descrittivi, in varie categorie, biologico, morale soggettivo ed esistenziale, ma va ricompreso in un'unica categoria ontologica.

Pertanto, in considerazione che i danni non patrimoniali lamentati nel caso di specie derivano da lesione di specifici diritti inviolabili inerenti la persona meritevoli di tutela in base all' ordinamento giuridico, quali la salute psico-fisica, l' onore, la reputazione, la professionalità, l' immagine nonché la dignità, si ritiene equo liquidare, anche in considerazione della loro persistenza sin dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 598

del 10.04.1998 annullata dal TAR - con la quale al posto del ricorrente veniva designato il [REDACTED] fino all' 01.05.2003, data del suo pensionamento, i danni sofferti dalla parte ricorrente, nella complessiva somma di € 90.000,00 come di seguito meglio specificati.

Al pagamento di detta somma oltre interessi legali dalla presente decisione all' effettivo soddisfo in favore del ricorrente (ora suoi eredi) deve essere condannata la Regione Puglia in persona del legale rapp.te p.t. .

Questo giudice ritiene di aderire, per quanto riguarda il profilo della prova, alla pronuncia della Suprema Corte di Cassazione secondo cui *"i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tali diritti vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore"* (Corte di Cassazione, 10157/04).

Nel nostro caso, l' ipotesi accertata di mobbing nei confronti del [REDACTED] ha provocato allo stesso un danno esistenziale, consistente nelle ferite inferte alla sfera di autostima ed eterostima in ambito lavorativo ed alla sua immagine professionale, che ne è uscita ridimensionata senza sua colpa.

La durata del periodo nel quale il [REDACTED] ha subito le condotte discriminatorie della Regione Puglia costituisce il primo parametro che questo giudice intende considerare.

Si tratta di 5 anni, - aprile 1998/ aprile 2003 - cioè sessanta mesi, e quindi complessivamente 1.800 giorni, calcolando la media di trenta giorni mensili.

Utilizzando il parametro dell' indennità temporanea parziale giornaliera al 50% che ammonta per l'intero ad euro 46,43 circa e considerando che la situazione subita dal ricorrente ha inciso sulla sua vita non solo nella parte della giornata dedicata al lavoro, che costituisce circa la metà della fase attiva del giorno, ma in tutta la sua vita ed in ogni momento della giornata, nei rapporti con la sua famiglia e i suoi amici, si stima equo calcolarla nella misura di € 50,00 giornaliera che, moltiplicata per il numero dei giorni, 1.800,00 porta ad una liquidazione complessiva di questa voce di danno ad € 90.000,00 che questo giudice stima equa per il caso di specie. A tale somma andranno aggiunti solo gli interessi legali dalla data della sentenza a quella del saldo.

Le spese processuali seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sul ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 17.06.2005 dal dott. [REDACTED] (ora suoi eredi, [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] nei confronti della Regione Puglia, in persona del legale rapp.te p.t., uditi i procuratori delle parti, così provvede:

- 1) accoglie il ricorso e per l'effetto accertato e dichiarato il comportamento discriminatorio e vessatorio della Regione Puglia nei confronti del ricorrente, la condanna al pagamento in suo favore (ora suoi eredi) della complessiva somma di € 90.000,00 oltre interessi legali dalla presente decisione all'effettivo soddisfo a titolo di risarcimento dei danni subiti;
- 2) condanna la resistente al pagamento in favore di ciascun ricorrente delle spese processuali complessivamente liquidate in € 5.335,00 oltre accessori di legge.

Così deciso in Bari il [REDACTED]

il Giudice

dott. [REDACTED]

Depositato in Cancelleria
Bari [REDACTED]
il Cancelliere
[REDACTED]

