



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI PAVIA**

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona della dott. Gabriele Allieri
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da:

OMISSIS, rappresentata e difesa, in forza di procura depositata telematicamente, dall'avv.

OMISSIS, presso il cui studio è elettivamente domiciliata

ricorrente

CONTRO

Comune di *OMISSIS*, rappresentato e difeso, in forza di procura in calce al ricorso introduttivo,
dall'avv. *OMISSIS*, presso il cui studio è elettivamente domiciliato

resistente

Sentenza depositata ai sensi dell'art. 83 c. 7 lett. h) decreto legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020.

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio e note depositate ai sensi dell'art. 83 c. 7 lett. h) decreto legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 13 aprile 2018, *OMISSIS* ha convenuto in giudizio il Comune di *OMISSIS* per sentire accogliere le seguenti conclusioni:

“accertare e dichiarare, per tutti i motivi di fatto e di diritto svolti nel presente ricorso, la responsabilità del Comune di OMISSIS cumulativamente in via contrattuale ex art. 2087 – 1218 – 52 dlgs. 165/2001 e 1453 c.c. e in via aquiliana ex art. 2043 e 2049 c.c. e, per l’effetto, condannare il Comune di OMISSIS cumulativamente in via contrattuale ex art. 2087 c.c. – 1218 c.c. – 1453 c.c. – 52 dlgs. 165/2001 ed in via aquiliana ex art. 2043 c.c. - 2049 c.c., al risarcimento a favore di OMISSIS di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali patiti e patendi alla data di pronuncia della presente sentenza, da liquidarsi in via equitativa nella misura di € 401.734,69 o nella misura maggiore o minore di giustizia accertata, conto tenuto dei parametri dedotti ed allegati nel presente atto, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal fatto al saldo;

3. accertare e dichiarare il mancato pagamento da parte del Comune di OMISSIS della 13^a mensilità relativa all’anno 2017 e, per l’effetto, condannare il Comune di OMISSIS al pagamento della 13^a mensilità relativa all’anno 2017, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo”;

Parte resistente si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto della domanda formulata con il ricorso.

Istruita documentalmente, la causa è stata discussa oralmente dai difensori delle parti, con successivo scambio di note scritte ai sensi dell’art. 83 c. 7 lett. h) d.l. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020.

Così ricostruito l’iter processuale, si osserva quanto segue.

1. La tesi di *OMISSIS* e la tesi del Comune di *OMISSIS*

Dipendente dell’amministrazione convenuta a far data dal 01.07.1996, *OMISSIS* ha agito in giudizio sostenendo che, nell’arco di tempo compreso tra il novembre 1998 e il 22.03.2017 (data in cui le è stato comunicato il licenziamento disciplinare con preavviso), avrebbe percorso, a causa della condotta serbata nei suoi confronti dal Comune di *OMISSIS*, un pluridecennale calvario, fonte dei danni patrimoniali e non patrimoniali di cui ha chiesto il risarcimento.

In particolare, e salvo quanto verrà indicato *infra* nel dettaglio, *OMISSIS* ha sostenuto che, in quell’arco di tempo, a seguito del presunto rifiuto della concessione di taluni permessi per alcune pratiche edilizie, risalente al 1998, e dopo aver denunciato alcune irregolarità l’anno successivo, sarebbe divenuta per il Comune di *OMISSIS* “un elemento scomodo, da ridimensionare e penalizzare” (cfr. p. 25 ricorso). Questo presunto intento dell’amministrazione si sarebbe tradotto, secondo la ricorrente, nell’alternarsi di periodi di demansionamento e di inattività forzata, “contornati da trasferimenti continui (quasi uno ogni due anni), che a guisa di una vera e propria <<pedina>> l’hanno vista rimbalzare da un settore all’altro” (cfr. p. 24 ricorso).

Tali condotte e la sua complessiva vicenda lavorativa, a dire di *OMISSIS* riconducibili prioritariamente al fenomeno dello *straining*, avrebbero cagionato un depauperamento della sua



professionalità e una grave umiliazione sul piano personale ed umano, con conseguenze tanto sulla sua salute quanto sulle sue abitudini di vita e sulle sue relazioni umane ed affettive.

Il Comune di *OMISSIS*, viceversa, si è costituito in giudizio contestando la ricostruzione formulata dalla lavoratrice.

Nel far ciò, ha posto in luce, tanto la pretesa contraddittorietà della ricostruzione di *OMISSIS*, quanto la legittimità della sua condotta, alla luce di un compendio documentale idoneo a smentire e confutare le deduzioni compiute dalla parte ricorrente.

A fronte di questa generale ricostruzione, si osserva quanto segue.

2. Le figure giuridiche coinvolte nella vicenda concreta.

Tenuto conto della ricostruzione e delle deduzioni compiute dalla ricorrente, risulta opportuno premettere il contesto normativo e giurisprudenziale entro cui esse si collocano.

Sulla base dell'art. 2087 c.c., a mente del quale *“l'imprenditore è tenuto ad 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”* è noto che la giurisprudenza, di merito e di legittimità, ha tratteggiato le figure del *mobbing* e dello *straining*, fattispecie utili a descrivere in chiave astratta fenomeni propri dell'ambito lavorativo entro cui si sviluppano condotte datoriali suscettibili d'assumere rilievo giuridico in base alla predetta norma di chiusura.

Nello specifico, secondo la ricostruzione fornita costantemente dalla Corte di cassazione, si parla di *mobbing* lavorativo allorché ricorrano cumulativamente: 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 psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi (cfr., da ultimo, Cass. n. 32381/2019. In senso conforme v. anche Cass. n. 3785/2009 Cass. n. 898/2014).

Va inoltre precisato che l'elemento qualificante della figura in esame va ricercato non tanto nella legittimità o illegittimità dei singoli atti, bensì nell'intento persecutorio che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice del merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto (cfr. Cass. lav. n. 26684/17).

Affine, ma distinta, dalla fattispecie appena esaminata è la figura dello *straining*, che secondo una generale ricostruzione si connota, diversamente dal *mobbing*, per l'assenza di condotte reiterate nel tempo da parte del datore di lavoro e per la conseguente mancanza di un intento vessatorio idoneo ad unificarle all'interno di un fenomeno comportamentale unitario.



In particolare, lo *straining* può essere definito come una forma attenuata di *mobbing*, nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di singoli comportamenti quali il demansionamento, la dequalificazione, l'isolamento o la privazione degli strumenti di lavoro. In tutte le suddette ipotesi, se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata, o comunque con più azioni prive del carattere della continuità, si è in presenza dello *straining*, comportamento che produce una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa e, in genere, una situazione stressante, che, a sua volta, dando luogo a disturbi psico-somatici, psico-fisici o psichici, pur mancando del requisito della continuità nel tempo della condotta considerata, può essere sanzionato in sede civile in applicazione dell'art. 2087 c.c. (cfr. Cass. n. 3291/2016; Cass. n. 7488/2018; Cass. n. 24883/2019. Nella giurisprudenza di merito v. C. App. L'Aquila, n. 68/2019; Trib. Milano, n. 1047/2019).

Peraltro, secondo la giurisprudenza di legittimità, al fine di accertare la configurazione dello *straining* occorre valutare se la situazione di conflitto venutasi a creare fra le parti sia stata accentuata dal comportamento del lavoratore, dal momento che il contributo che questi abbia dato, con le proprie condotte, alla determinazione di una situazione di conflitto duratura nel tempo conduce ad escludere la possibilità di ristoro ai sensi dell' art. 2087 c.c.; in altri termini, è la stessa condotta del lavoratore ad impedire l'individuazione di una condotta stressogena del datore di lavoro nei suoi confronti (cfr. Cass. n. 31485/2018).

Così ricostruite, sotto il profilo descrittivo, le predette figure, va comunque ribadito che esse trovano entrambe rilevanza giuridica mediante l'art. 2087 c.c., tanto che, come chiarito dalla Suprema Corte, da un lato, non incorre in violazione dell'art. 112 c.c. il giudice che qualifichi la fattispecie in termini di *straining* a fronte di una deduzione di *mobbing*, trattandosi semplicemente di differenti qualificazioni di tipo medico-legale utilizzate per identificare comportamenti ostili connotati da rilevanza giuridica alla luce del predetto precetto normativo (cfr. Cass. n. 18164/2018) e, dall'altro lato, che, quale che sia la qualificazione giuridica assegnata ai comportamenti ascritti al datore di lavoro, incombe in ogni caso al lavoratore l'onere di provare, oltre all'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, di talché, solo a fronte di tale prova, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (cfr. Cass. n. 24883/2019).

Infine, attesa la deduzione di un preteso demansionamento, ribadita anche nelle note depositate dalla ricorrente a valle della discussione orale, va ricordato che *“allorché si tratti di individuare, ai fini dell'accertamento di un eventuale demansionamento, la pertinenza delle mansioni svolte in concreto, rispetto ad una determinata posizione funzionale, il procedimento logico-giuridico non può prescindere da tre fasi successive, costituite dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dalla individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria, nonché dal raffronto tra il risultato della prima indagine e le previsioni della normativa contrattuale individuati nella seconda”* (Cass. n. 7123/2014).

Così chiariti in termini generali i contorni giuridici rilevanti ai fini del decidere, deve procedersi, alla luce degli stessi, alla valutazione della vicenda concreta.



3. Analisi del rapporto di lavoro tra le parti e della condotta del Comune di *OMISSIS*.

a. Sul periodo dal novembre 1998 al 20.04.1999

Nel proprio ricorso introduttivo *OMISSIS* ha sostenuto che la genesi del fenomeno lesivo che l'avrebbe riguardata va rintracciata in due episodi, collocati, rispettivamente nel 1998 e nel 1999.

Esaminando il primo, costei lo identifica nel momento in cui il dirigente comunale *OMISSIS*, con provvedimento del 03.11.1998, le avrebbe revocato alcune deleghe assegnatele in precedenza e, trasferitala in un locale privo di strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ne avrebbe determinato il demansionamento.

OMISSIS ha quindi riferito che all'epoca avrebbe reagito a tali condotte introducendo un giudizio davanti al tribunale in epigrafe..

E, in effetti, tale circostanza è pacifica, così come è documentale e pacifico che quel giudizio si sia concluso con la sottoscrizione da parte delle odierne parti processuali di un verbale di conciliazione davanti all'allora Direzione Territoriale del Lavoro (cfr. doc. 3 resistente).

In tale verbale, oltre alla premessa relativa all'instaurazione del giudizio da parte di *OMISSIS* per contestare la legittimità del provvedimento datato 03.11.1998 e ottenere – già all'epoca - il risarcimento del preteso danno alla professionalità e biologico patito, si legge che la controversia in atto veniva conciliata prevedendo, quali condizioni, l'assegnazione di *OMISSIS*, a far data dal 26.04.1999, all'Area lavori pubblici – Settore coordinamento del comune, e la sua contestuale rinuncia alle domande formulate, ivi quelle di natura risarcitoria, con reciproca dichiarazione delle parti di non avere più nulla a pretendere l'una dall'altra per i titoli dedotti in quel giudizio.

Ciò posto, a prescindere da ogni valutazione nel merito rispetto a tale episodio – valutazione, per inciso, comunque inaccessibile alla luce della descrizione che ne è formulata, priva di concreti riferimenti suscettibili d'accertamento - deve ritenersi che qualsiasi considerazione a riguardo risulti preclusa, posto che avrebbe ad oggetto fatti coperti dall'incontestato verbale di conciliazione sottoscritto il 20.04.1999.

Essi, come del resto osservato dal Comune nella propria memoria difensiva, risultano pertanto del tutto irrilevanti ai fini del decidere.

b. Sul periodo dal 26.04.1999 al 10.01.2005.

Come risulta dallo stesso ricorso, dal 26.04.1999 la ricorrente è stata preposta al Settore opere pubbliche del Comune, in ottemperanza a quanto concordato in sede conciliativa.

E, in mancanza di diverse indicazioni da parte di *OMISSIS*, deve ritenersi che tali mansioni la soddisfaccessero, al pari del contesto ambientale in cui costei era chiamata a svolgerle.

Sennonché, la ricorrente ha sostenuto che la situazione sarebbe mutata allorché, dopo aver segnalato alcune irregolarità da parte di soggetti privati nelle pratiche a lei assegnate – circostanza che avrebbe causato non meglio precisate “vivaci discussioni con il proprio dirigente” (cfr. p. 4 ricorso) – costei sarebbe stata trasferita, a partire dal 10.12.1999, all'Ufficio Traffico, in una sede distaccata, collocata in una stanza priva di telefono, in uno stato d'isolamento e senza il conferimento di incarichi.



La situazione si sarebbe viepiù aggravata quando, il 20.12.1999, le sarebbe stato financo sottratto il computer presente in ufficio.

Questa circostanza è stata particolarmente valorizzata da *OMISSIS*, che, identificato l'aver segnalato talune irregolarità come secondo momento genetico del fenomeno lesivo che l'ha riguardata fino alla fine del rapporto, ne ha tratto l'abbrivio per argomentare la natura vessatoria delle condotte che ne sarebbero conseguite, ciò che, a suo dire, emergerebbe da una comunicazione del dirigente *OMISSIS*, inviata in merito all'episodio relativa alla sottrazione del computer e nella quale si legge testualmente: *“mi permetta di esprimerle tutta la mia solidarietà essendole stato evidentemente fatto un sopruso senza alcuna motivazione se non vecchie frizioni personali non a lei imputabili. L'OMISSIS non desta sorpresa e corrisponde all'uomo così come da anni lo conosciamo e lo sopportiamo nell'interesse dell'immagine dell'ente, nella speranza che il tempo possa sciogliere alcuni problemi personali dello stesso che riemergono ancora oggi irrisolti”* (cfr. doc. 7 ricorrente).

Il predetto stato di isolamento ed inattività si sarebbe protratto fino al 30.04.2000, quando *OMISSIS* si astenne dal lavoro per maternità.

Esauritosi nel settembre 2001 il predetto periodo d'astensione, *OMISSIS* riprese le proprie attività tornando ad essere preposta al Settore Opere Pubbliche. In tale frangente, la ricorrente asserisce di essersi vista assegnare massime responsabilità e compiti congrui rispetto al suo profilo professionale e alle sue competenze.

Astenutasi ancora dal lavoro per maternità dall'aprile 2002 al dicembre 2003, la ricorrente, al rientro, proseguì il proprio incarico presso il Settore Opere Pubbliche, con le medesime (e soddisfacenti) modalità sopra delineate fino al gennaio 2005.

Orbene, così descritti gli eventi dedotti in quest'arco di tempo, va innanzitutto precisato che le predette deduzioni di *OMISSIS* in ordine ad una pretesa condotta vessatoria e ritorsiva nei suoi riguardi siano infondate, oltre che generiche ed inconsistenti.

Premessa infatti l'evanescenza della descrizione del “movente” del trasferimento indicato dalla ricorrente – testualmente la *“verifica da parte della ricorrente di diverse manchevolezze da parte dei privati nella realizzazione delle opere pubbliche a scomputo degli oneri di urbanizzazione.....spesso con vivaci discussioni con il proprio dirigente”*, dirigente di cui, si badi, omette le generalità (cfr. p. 4 ricorso) – il fatto che all'esito del trasferimento costei abbia vissuto la pregiudizievole situazione lavorativa descritta è smentito documentalmente e reso inverosimile dalla stessa narrativa del ricorso.

In primo luogo, infatti, va osservato che il provvedimento di trasferimento (cfr. doc. 6 ricorrente) la indica come coordinatrice dell'U.O. tecnica – infrastrutture primarie, assegnandole un ricco mansionario e ben sette unità di cui si sarebbe dovuta avvalere per svolgere la funzione.

In secondo luogo, non può tacersi che quel provvedimento è sottoscritto dal Dirigente Responsabile del Settore Opere Pubbliche *OMISSIS*, il quale dunque va verosimilmente identificato con il dirigente con cui avrebbe avuto le predette vivaci discussioni – “solo” verosimilmente, visto che, come detto, ogni certezza sull'identità del soggetto con cui avrebbe



discusso è preclusa dalla predetta omissione delle sue generalità – e che, in ogni caso, va senz'altro identificato proprio in colui che avrebbe adottato il provvedimento di trasferimento, imponendole condizioni lavorative - in tesi insostenibili - con scopo vessatorio.

Dunque, la vessazione sarebbe avvenuta (da parte del Comune) per mano di *OMISSIS*.

Sennonché, risulta dallo stesso ricorso - questa volta esplicito nell'indicare le generalità dell'interlocutore di *OMISSIS* - che sia stato proprio *OMISSIS* a manifestarle “solidarietà” a seguito dell'episodio relativo alla sottrazione del computer.

Aldilà delle considerazioni che si stanno per compiere sul contenuto della comunicazione di *OMISSIS*, non può tacersi l'estrema contraddittorietà della tesi della ricorrente, secondo la quale lo stesso *OMISSIS* si trasforma – nell'arco di 10 giorni - da autore della vessazione a soggetto solidale, le cui parole “di conforto” dovrebbero addirittura dimostrare il disegno lesivo alla base della sua pretesa risarcitoria.

Alla luce di quanto precede, va dunque escluso che *OMISSIS* fosse animato da un intento vessatorio e che costui, nell'attribuirle l'incarico di coordinatrice dell'U.O. tecnica – infrastrutture primarie, assegnandole sette unità a disposizione, l'abbia isolata e lasciata senza incarichi, condannandola all'inattività lavorativa.

Pertanto, il secondo episodio, che unitamente a quelli sopra esaminati e risalenti al 1998 avrebbe generato, secondo l'architettura del ricorso, il pluridecennale calvario di *OMISSIS*, risulta non solo non provato ma financo smentito.

Tale aspetto assume rilievo dal momento che, come detto, è lo stesso ricorso a far rimontare gli eventi successivi a questi due “episodi scatenanti”, i quali, per le ragioni anzidette, non rilevano, essendo il primo oggetto di una conciliazione fra le parti e il secondo insussistente.

Va inoltre precisato, per inciso, che, rispetto all'episodio relativo alla sottrazione del computer assegnato, episodio che, secondo *OMISSIS*, corroborerebbe la tesi della vessatorietà delle condotte subite, costei sostiene una tesi non condivisibile.

Se è vero che dalla comunicazione di *OMISSIS* sopra richiamata può evincersi senz'altro che vi fosse stata la sottrazione di un pc da parte dell'*OMISSIS*, non può tacersi che allo stesso modo risulta tanto una solidarietà del dirigente quanto una sua assicurazione che, diversamente da quanto sostenuto dalla ricorrente, la condotta in questione non era tesa a colpire la sua persona, risultando piuttosto riconducibile a “*vecchie frizioni personali a Lei non imputabili*”, oltre che all'atteggiamento di *OMISSIS*, a quanto pare non nuovo a condotte censurabili e rispetto al quale viene espressa una plateale mancanza di stima e considerazione da parte del mittente.

In sostanza, benché la condotta di *OMISSIS*, nei limiti dei pochi elementi forniti per valutarla, appaia censurabile, il suo disvalore attiene a profili di carattere diverso da quelli su cui *OMISSIS* ha posto l'accento, sicché trattasi di episodio inidoneo a corroborare la tesi della ricorrente secondo cui questa, a partire dal 1998, sarebbe divenuta un “bersaglio” da colpire per il datore di lavoro.

Peraltro, e a conferma di ciò, va rilevato che, in base alla ricostruzione cronologica poc'anzi compiuta, dopo la sua astensione per maternità dall'aprile 2000, la sua attività lavorativa presso il Comune si svolse con serenità e senza alcun genere di criticità fino al gennaio 2005.



A tale conclusione, per inciso, non osta certamente il fatto che la ricorrente, pur affermando che le mansioni assegnate fossero coerenti con il suo profilo professionale e le sue competenze, lamenti larvatamente un'eccessiva attribuzione di responsabilità¹, dal momento che, per un verso, trattasi di mera lamentela rispetto alla quale non è dedotta alcuna illegittima condotta datoriale, e, per altro verso, risulta piuttosto difficile comprendere – su un piano logico, prima ancora che giuridico – come la ricorrente possa, al tempo stesso, dolersi tanto della mancanza di compiti e responsabilità quanto della loro assegnazione.

La serenità lavorativa indicata da *OMISSIS* a partire dal ritorno dalla prima astensione per maternità – iniziata come detto il 30.04.2000 - fino al 10.01.2005 conferma dunque non solo che non fu posta in essere, in quest'arco di tempo, alcuna condotta illecita a suo danno, ma anche la mancanza d'ogni intento vessatorio nei suoi confronti che possa rimontare agli episodi del biennio 98/99, i quali infatti sarebbero stati privi d'ogni seguito per un quinquennio.

In sostanza, non persuade la tesi attorea secondo cui da quel tempo *OMISSIS* sarebbe divenuta un “elemento scomodo” da eliminare.

Dunque, per quanto precede, le deduzioni formulate in ricorso relativamente al periodo finora esaminato risultano del tutto infondate.

c. Sul periodo dal 10.01.2005 al 31.12.2007

Successivamente all'esperienza presso il Settore Opere Pubbliche, *OMISSIS* è stata assegnata al Settore Economia e Sport, dove ha svolto la propria attività dal 10.01.2005 al 31.12.2007.

In questo periodo, a dire della ricorrente, costei avrebbe nuovamente vissuto una forzata inattività lavorativa, determinata dalla mancata assegnazione di mansioni da svolgere, tanto da costringerla a trascorrere le proprie giornate in assenza di compiti.

In questo frangente, ha aggiunto di aver dovuto condividere l'ufficio con un collega di VI liv. ccnl applicabile.

Ha sostenuto che, “*per stemperare ed attenuare la sempre più montante depressione*” (cfr. p. 6 ricorso), avrebbe chiesto, per accorciare le giornate lavorative, l'assegnazione un orario part-time; la domanda venne accolta dalla convenuta il 28.11.2005, con stipulazione di un nuovo contratto individuale, con orario di lavoro part-time orizzontale a 30 ore settimanali e inquadramento nella categoria D5.

Risultando comunque insoddisfatta dalla perdurante inerzia a cui sarebbe stata a suo dire sottoposta, il 26.05.2006 avrebbe manifestato, con comunicazione inviata alla dirigenza, al direttore generale ed al sindaco, le predette problematiche rispetto alla sua posizione nel settore cui era assegnata, proponendo un suo nuovo trasferimento al Settore Opere Pubbliche (cfr. doc. 11 ricorso).

¹ Costei, testualmente, afferma: “...*sebbene le responsabilità conferite alla ricorrente fossero massime, poiché la scelta del dirigente aveva comportato solo in capo alla ricorrente l'accollo di tutti i rischi penali derivabili da eventuali incidenti su cantieri...*” (cfr. p. 6 ricorso).



In relazione alla sua posizione, *OMISSIS* ha inoltre evidenziato che quanto da lei allegato troverebbe conferma nella comunicazione inviata dal dirigente del Settore Sport *OMISSIS*, il quale, il 22.01.2007, premesso che la ricorrente era stata assegnata a quel settore con l'accordo del dirigente del Settore Lavori Pubblici *OMISSIS* per implementare lo stesso con un riferimento tecnico utile dal punto di vista delle strutture dedicate all'attività sportiva, avrebbe indicato che *"considerando l'organizzazione del lavoro nell'ambito del settore Sport, non sono rintracciabili incarichi che si adattino al profilo professionale dell'OMISSIS e pertanto si ritiene opportuno, sia sotto l'aspetto professionale che umano, prendere in considerazione lo spostamento della dipendente ad altro settore dove possa utilizzare al meglio la propria professionalità"* (cfr. doc. 12 ricorrente).

E, in effetti, in aderenza a tale indicazione, il Comune avrebbe riconsiderato la posizione di *OMISSIS* assegnandola, a partire dal 01.01.2008, al Settore Cultura.

Orbene, così ricostruiti i profili essenziali del periodo in considerazione, occorre procedere ad una precisazione rilevante a fini ricostruttivi.

In particolare, va smentito quanto indicato in ricorso in ordine alle circostanze di fatto relative all'assegnazione dell'orario di lavoro a tempo parziale.

Infatti, dall'esame della documentazione depositata dal Comune (cfr. doc. 48 resistente), risulta che *OMISSIS* sia stata autorizzata a modificare il proprio orario di lavoro (da 36 ore settimanali a 30 ore settimanali) il 01.02.2005² e che costei abbia chiesto il ripristino dell'orario a tempo pieno in un primo momento il 28.09.2005, con la motivazione che la sua precedente richiesta di riduzione dell'orario era fondata su ragioni familiari non più attuali, e in un secondo momento il 06.11.2005³, quando, accanto alle ridette motivazioni personali/familiari già addotte, *OMISSIS* ha argomentato la richiesta sostenendo che *"la sottoscritta in atto è stata assegnata ad un servizio di nuova istituzione...e che il servizio attualmente svolto richiede una presenza continuativa"*.

Da tali comunicazioni emergono elementi che smentiscono in radice la tesi di *OMISSIS*.

In primo luogo, non corrisponde al vero che costei chiese di ridurre il proprio orario di lavoro per alleviare il peso di giornate lavorative caratterizzate dalla mancanza di mansioni da svolgere. È lei stessa, infatti, a dare atto di aver formulato la richiesta di riduzione dell'orario per motivi di natura familiare.

In secondo luogo, non corrisponde al vero che costei venisse lasciata priva di compiti da svolgere. È lei stessa, infatti, a chiedere il ripristino dell'orario a tempo pieno perché il servizio che le è assegnato le richiede una presenza continuativa.

D'altra parte, le stesse ragioni della sua assegnazione al Settore Sport, vagamente contestate in ricorso, dove viene definita come *"non meglio precisata"* la situazione d'emergenza posta alla base di quella assegnazione, perdono ogni connotazione deteriori nei suoi confronti se si riflette che

² cfr. missiva *OMISSIS* del 28.09.2005, doc. 48 resistente.

³ cfr. missiva *OMISSIS* del 06.11.2006, doc. 48 resistente



detta assegnazione avvenne con l'accordo di *OMISSIS*, persona che, per averne preso le difese ed esserle stata solidale alcuni anni prima, in mancanza di ulteriori elementi, deve ritenersi essere un soggetto tutt'altro che ostile a *OMISSIS* (circostanza, del resto, ulteriormente confermata dal fatto che la ricorrente, con la comunicazione del 26.05.2005, richiese una nuova assegnazione al settore diretto dallo stesso *OMISSIS*).

Dunque, va escluso che l'assegnazione al settore in esame assuma un qualche rilievo a favore della tesi della ricorrente, così come che, attesa la sua richiesta di ripristino dell'orario *full time*, costei si sia ritrovata, fin da principio, priva di mansioni da svolgere.

Che di seguito quell'assegnazione si sia rivelata non più necessaria, per ragioni di carattere obiettivo (il fallimento dell'esperimento che era alla base di quell'assegnazione), non conduce a rilevare alcuna condotta illegittima da parte dell'amministrazione, la quale, piuttosto, dapprima, ha segnalato la possibilità di assegnare un nuovo e preferibile ruolo alla ricorrente nella persona di *OMISSIS* e, successivamente, ha provveduto trasferendola ad un nuovo settore.

Si osservi infine, e per inciso, che non si comprende la ragione per cui *OMISSIS* si lamenti del fatto di aver dovuto condividere l'ufficio con un collega di VI liv. ccnl; al di là del fatto che tale livello sia lo stesso attribuito alla ricorrente al momento della sua assunzione, non si rintraccia alcun disvalore in tale circostanza, priva dunque d'ogni rilievo ai fini del decidere.

In sostanza, la ricostruzione di *OMISSIS* degli avvenimenti del periodo considerato si presenta infondata.

Pertanto, anche rispetto alla fase esaminata, non si rinvencono condotte censurabili da parte del comune resistente.

d. Sul periodo dal 01.01.2008 al 31.08.2011.

Conclusa la sua esperienza presso il Settore Sport, dal 01.01.2008 al 31.08.2011 *OMISSIS* è stata assegnata al Settore Cultura.

Costei sostiene che in tale contesto le siano stati assegnati, formalmente, compiti che non potevano esserle attribuiti - ossia il ruolo di preposto alla sicurezza, a suo dire spettante *ex lege* al dirigente - e che, nei fatti, la stessa sarebbe stata tuttavia totalmente priva di mansioni, essendo stata lasciata priva degli strumenti e delle autorizzazioni necessarie allo scopo, di ogni responsabilità diretta sulle opere e della possibilità di accedere direttamente alle spese per la manutenzione. In sostanza, e a suo dire, le uniche attività che le erano rimesse erano quelle assegnate in precedenza, e anche successivamente, a un custode.

Al preteso scopo di compensare "*il senso di inutilità professionale e frustrazione*" derivante dall'evolversi del rapporto con il comune, costei avrebbe chiesto ed ottenuto una nuova trasformazione dell'orario di lavoro, divenuto a tempo parziale al 50% a partire dal 01.11.2007.

Così tratteggiate le deduzioni di *OMISSIS*, va osservato che, anche in questo caso, la sua ricostruzione risulta documentalmente smentita.

È infatti documentale che *OMISSIS* sia stata individuata quale preposto per tutte le infrastrutture in carico al Settore Cultura, per tutti gli allestimenti e la manifestazioni organizzate dal settore, oltre che quale responsabile per la sicurezza. Nella veste di responsabile tecnico delle predette strutture, è



stata chiamata a svolgere anche un ruolo di tipo valutativo consistente nell'acquisizione e verifica di tutta la documentazione tecnica finalizzata a creare un archivio su supporto informatico "Autocad".

Risulta dunque che le siano state assegnate mansioni senz'altro corrispondenti alla declaratoria di cui alla cat. D ccnl, trattandosi di attività che implicano, tra l'altro, *"elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili"* (cfr. docc. 10 e 22 resistente).

Del resto, come si evince dalla comunicazione inviata dalla ricorrente alla dirigente *OMISSIS* il 20.06.2008 (cfr. doc. 11 resistente) deve ritenersi che queste mansioni siano state effettivamente svolte, dal momento che la stessa *OMISSIS* ha dato atto che *"le è stato assegnato il compito, tra gli altri, [sottolineatura e grassetto del redattore] "predisporre gli atti necessari alla commissione CCVLPS per l'autorizzazione allo svolgimento di tutti gli spettacoli realizzati dal settore cultura"*.

È vero che in quella comunicazione *OMISSIS* lamenta il suo mancato coinvolgimento in alcune iniziative rientranti, a suo dire, nelle sue mansioni, ma è altrettanto vero che trattasi di circostanza non dedotta nell'atto introduttivo, dove è invece allegata – in modo generico ed insuscettibile di essere provato in sede istruttoria – la pretesa mancanza di *"responsabilità diretta sulle opere"* e l'asserita *"impossibilità di accedere direttamente alle spese"* (cfr. p. 8 ricorso).

Inoltre, in contraddizione con quanto affermato in ricorso, lungi dal lamentarsi del ruolo di responsabile della sicurezza, in quella comunicazione *OMISSIS* ne rivendica l'assegnazione, tanto da insistere con l'interlocutore al fine di essere messa a conoscenza d'ogni informazione utile per il suo svolgimento.

Infine, quanto alla trasformazione dell'orario da tempo pieno a tempo parziale, si evidenzia che, diversamente da quanto indicato da *OMISSIS*, la sua domanda in merito non ha alcuna attinenza con la pretesa inattività presso il Settore Cultura, vuoi perché trattasi di domanda formulata quando costei era ancora assegnata al Settore Sport, vuoi perché la stessa è motivata con riguardo alla sua volontà di svolgere l'attività libero-professionale di architetto (cfr. doc. 14 ricorrente).

Quindi, anche rispetto a questo arco di tempo, si deve concludere che la ricostruzione di Germani – piuttosto generica – non trova alcun riscontro e che, di conseguenza, non emergono condotte della resistente suscettibili di censura.

e. Sul periodo dal 01.09.2011 al 31.12.2013.

Successivamente, nel periodo dal 01.09.2011 al 31.12.2013, *OMISSIS* è stata assegnata al Settore Ambiente e Territorio.

In questo periodo, la ricorrente sostiene di essere stata assegnataria del compito di curare gli aspetti tecnico-amministrativi di due soli progetti. Mansioni esigue, dunque, peraltro a suo dire riconducibili all'inferiore cat. C, e intervallate da nuovi pretesi periodi di forzata inattività lavorativa.

In questa fase, inoltre, costei sostiene di essere stata ingiustamente destinataria della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 6 giorni. Le sarebbe stata contestata una violazione del Regolamento comunale consistita nello svolgimento d'attività libero-professionale; sennonché, a suo dire, il regolamento sarebbe stato modificato proprio per



penalizzarne la posizione, dal momento che avrebbe consentito a tutti i dipendenti – a tempo pieno e part-time - lo svolgimento di attività libero-professionali, eccezion fatta per gli unici due funzionari tecnici assunti a tempo parziale (ossia *OMISSIS* e *OMISSIS*). Tale modifica, a suo dire *contra personam*, manifesterebbe “ancora una volta la natura persecutoria della condotta del Comune di *OMISSIS*” (cfr. p. 10 s. ricorso).

Nel settembre 2013, inoltre, sarebbe stata destinataria di un nuovo procedimento disciplinare avente ad oggetto presunti errori relativi all’adozione di un atto amministrativo; il procedimento, nonostante le sue giustificazioni, si sarebbe concluso con il rimprovero verbale.

Ciò posto, deve rilevarsi che la documentazione depositata dal comune smentisce ancora una volta le asserzioni di *OMISSIS*.

Premesso che la sua deduzione rispetto alla riconducibilità della mansione assegnata ad un livello inferiore a quello d’appartenenza risulta argomentata in modo inidoneo a condurre all’accertamento del dedotto demansionamento, mancando una specifica indicazione della attività svolte, necessaria per procedere al raffronto tra le declaratorie del ccnl coinvolte, va comunque osservato che l’esame dei documenti depositati dal Comune suggerisce tanto l’adeguatezza delle mansioni assegnate quanto un costante impiego – e non un’inattività – della ricorrente.

Invero, in questo periodo risulta che *OMISSIS* sia stata selezionata, essendo già referente del Comune per quel progetto, quale RUP del “Progetto e DL Lavori – Riqualficazione idromorfologica del Fiume Ticino e delle aree golenali umide” e del “Progetto di lavori e riqualficazione morfologica della sponda dx del fiume Ticino” in sostituzione di *OMISSIS*, dirigente del Comune.

Nel contesto di tale progetto, rispetto al quale il ruolo di *OMISSIS*, in quanto subentrata ad un dirigente, si presume fosse tutt’altro che inadeguato rispetto al suo inquadramento, risulta poi inverosimile che costei abbia visto il suo impiego limitato ad una manciata di ore, come invece costei intenderebbe far ritenere in base al documento unilaterale che ha versato in atti (cfr. doc. 18 bis ricorrente); è sufficiente osservare la rendicontazione di quel progetto per apprezzare articolazione e complessità delle attività svolte, e dunque la necessità di dedicarvi adeguati spazi di tempo; trattasi di circostanze che contraddicono e smentiscono le deduzioni contenute nel ricorso (cfr. doc. 14 resistente).

È poi documentale una costante interlocuzione tra *OMISSIS* e il dirigente *OMISSIS*, ciò che la colloca in una posizione “attiva” e presuntivamente idonea al suo profilo, dato il coinvolgimento in molteplici valutazioni, quali quella rispetto all’interesse dell’amministrazione a determinati bandi e progetti (cfr. docc. 17 ss. e, in particolare, docc. da 24 a 29 resistente, dai quali risulta provato uno stato di fatto diverso da quello descritto da *OMISSIS*, dato il suo costante coinvolgimento e l’attribuzione di un’autonomia propria del suo ruolo).

Del resto, se costei fosse risultata davvero priva di mansioni da svolgere, come indicato in ricorso, non si comprenderebbe perché il dirigente si sia trovato nella condizione di sollecitarle il perfezionamento delle pratiche assegnate – la sussistenza di “molto tempo a disposizione” derivante dalla pretesa esiguità del lavoro da svolgere dovrebbe condurre, infatti, ad una pronta esecuzione



dei (pochi) compiti assegnati - e perché *OMISSIS*, in risposta, abbia affermato di aver provveduto su quanto richiestole e di essere prossima a farlo rispetto alle attività ancora non evase, così lasciando intendere di essere adeguatamente impegnata e non sottoposta ad una forzata inattività (cfr. 32).

In definitiva, è documentalmente accertato un quadro fattuale distante da quello descritto dalla lavoratrice, con conseguente infondatezza delle sue deduzioni in merito.

Quanto alla sanzione disciplinare fondata sullo svolgimento dell'attività libero-professionale e la violazione delle norme regolatrici del rapporto di lavoro (cfr. doc. 17 ter ricorrente), è documentale che la normativa dedicata a "Disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, autorizzazioni ai dipendenti" preveda, per i lavoratori che osservino un orario a tempo parziale non superiore al 50%, la possibilità di svolgere diverse attività lavorative da quelle svolte presso il Comune, con taluni limiti. A mente dell'art. 12 c. 2 lett. a), è in particolare previsto che non possa essere autorizzato lo svolgimento di attività professionali a favore di privati da parte del dipendente che, all'interno del Comune, ricopra funzioni di carattere tecnico. Tra i profili esemplificativi, è enunciato proprio quello dell'architetto, figura professionale propria della ricorrente.

La norma, diversamente da quanto opinato da *OMISSIS*, non pare *contra personam* ma, piuttosto, con la generalità ed astrattezza che si addice ad una disposizione normativa, tesa a soddisfare l'interesse pubblico consistente nell'evitare l'assunzione di incarichi in potenziale conflitto d'interesse con l'amministrazione d'appartenenza.

Peraltro, al di là della ragionevolezza della norma, sfugge, data la genericità della relativa allegazione, in che termini la norma sarebbe stata implicitamente adottata per penalizzare la posizione di *OMISSIS*.

Quanto precede esclude che tale disposizione integri la pretesa natura persecutoria della condotta del datore di lavoro.

Infine, quanto alla seconda sanzione, la stessa viene enunciata nella narrativa senza che ad essa si attribuisca alcuna connotazione in chiave difensiva. Essa, pertanto, risulta del tutto irrilevante, a prescindere che le condotte ascritte in quell'occasione vengano indicate da *OMISSIS* non come acclarate ma solo come "presunte".

In definitiva, anche nell'arco di tempo oggetto di considerazione, non sussistono profili di illegittimità nella condotta del Comune.

f. Periodo dal 01.01.2014 fino al licenziamento della ricorrente.

Nel periodo compreso tra il 01.01.2014 e il 22.03.2017, data del licenziamento della ricorrente, costei è stata assegnata all'Unità Autonoma Agenda 21 Politiche Energetiche.

Rispetto a questa fase del rapporto, *OMISSIS* si è innanzitutto doluta di essere stata posta alle dipendenze funzionali di *OMISSIS*, soggetto che, per essere un semplice istruttore tecnico, sarebbe appartenuto ad un livello gerarchico inferiore al suo.

Inoltre, benché l'unità cui era assegnata si sarebbe dovuta occupare dell'elaborazione del c.d. PAES (Piano d'azione per l'energia sostenibile) e del c.d. REA (regolamento energetico), costei si sarebbe trovata per l'intero periodo "*relegata ad una sostanziale inattività lavorativa forzata*,



intervallata da esigue (nel numero e nel tempo) pratiche da sbrigare”, come sarebbe dimostrato dallo schema che elenca tutte (e le uniche) pratiche che la sarebbero state attribuite (p. 12 e cfr. doc. 19 bis).

Nello specifico, *OMISSIS* non l'avrebbe mai coinvolta nella redazione del REA, coinvolgendo solo altri collaboratori nelle riunioni e nei dibattiti in merito, nonché imponendo alla collega con cui *OMISSIS* condivideva la stanza, tale *OMISSIS*, di non rivolgerle la parola.

Inoltre, la stessa *OMISSIS* sarebbe stata richiesta da *OMISSIS* di redigere una lettera da inviare al dirigente *OMISSIS* in cui si sarebbe dovuto indicare la mancanza di motivazioni di *OMISSIS* e il suo rifiuto ad eseguire i lavori d'ufficio.

OMISSIS avrebbe inoltre intrapreso un'assidua attività di controllo nei suoi confronti, tanto da monitorare financo i suoi movimenti per recarsi al bagno, e le avrebbe contestato anche un'eccessiva rigidità nello svolgimento delle istruttorie.

Al contempo, il presunto accanimento del Comune nei suoi riguardi si sarebbe sviluppato mediante l'adozione di nuovi provvedimenti disciplinari – uno del novembre 2015 e l'altro del gennaio 2016 – con cui sarebbe stata sanzionata, ancora una volta, per aver acquisito incarichi libero-professionali.

Infine, il 22.03.2017 sarebbe intervenuta quella che *OMISSIS* ha definito come la “soluzione finale”, ossia il suo licenziamento con preavviso, motivato, previa contestazione della recidiva, con l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro.

Così delineate le deduzioni della ricorrente, a fronte della difesa del Comune e della documentazione depositata se ne deve osservare l'infondatezza.

Va in primo luogo smentito che *OMISSIS* sia stata posta alle dipendenze funzionali di un soggetto a lei gerarchicamente inferiore, atteso che *OMISSIS* apparteneva alla medesima categoria – cat. D – della ricorrente.

A questo profilo, va inoltre aggiunto che è documentalmente smentita l'inattività da lei dedotta.

Infatti, risulta che *OMISSIS* sia stata coinvolta nel corso dell'intero periodo tanto in attività relative all'elaborazione del c.d. REA quanto in altri progetti (cfr. docc. 36, 37 e 38 resistente).

In particolare, che costei sia stata completamente esclusa dalle attività volte all'elaborazione del nuovo regolamento energetico risulta smentito da una stessa e-mail inviata da *OMISSIS*, dalla quale si evince che questa era stata a tal punto coinvolta nel progetto da aver acquisito una conoscenza molto approfondita sul punto; costei, infatti, sollecitata da *OMISSIS* a consegnare il lavoro assegnatole, rispondeva che “*la problematica del REA non è così semplice. Quello vecchio a dir poco fa schifo*” (cfr. mail *OMISSIS* / *OMISSIS* del 16.06.2014, doc. 37), così esprimendo un giudizio *tranchant* dimostrativo di un elevato grado di conoscenze, senz'altro frutto di un ampio coinvolgimento nella tematica.

Del resto, come posto in luce dallo stesso Comune nelle proprie note depositate successivamente alla discussione orale della causa, è documentale che la ricorrente, per l'attività svolta rispetto all'elaborazione del c.d. REA, abbia persino percepito un compenso forfetario aggiuntivo rispetto alla retribuzione (cfr. doc. 35 resistente).



Quanto al controllo cui *OMISSIS* sarebbe stata sottoposta, l'esame dei documenti del Comune evidenzia circostanze ben diverse da quelle indicate in ricorso.

Al di là dei periodi di malattia, risulta che *OMISSIS* fosse talvolta assente senza che il personale destinato a lavorare e relazionarsi con lei ne fosse a conoscenza, con conseguenti difficoltà organizzative imputabili proprio a *OMISSIS*; risulta inoltre che costei, talvolta, avvisasse del godimento di ferie e permessi (e dunque della sua assenza) proprio a ridosso dell'inizio della giornata lavorativa, inoltrando la relativa comunicazione ad orari quali le 5.27, le 8.44, le 7.27 (cfr. mail del 19.08.2015, dell'08.05.2015 e del 07.11.2016, doc. 39), così rendendo, con atteggiamento plasticamente poco collaborativo, senz'altro più difficoltosa l'organizzazione del lavoro dell'ufficio d'appartenenza.

In un caso, posto in luce dal Comune anche nelle proprie note conclusive, *OMISSIS* ha persino avvisato che non si sarebbe recata sul posto di lavoro con una mail del seguente tenore: "*Mi sono svegliata ora. Sto a casa. Cri*" (cfr. mail inviata alle ore 9.11 del 12.02.2016, doc. 39).

A ciò si aggiunga che più volte *OMISSIS* sia stato costretto a chiedere ai colleghi se sapessero dove si trovasse la ricorrente, ciò che suggerisce che costei non fosse "controllata" in modo vessatorio, quanto piuttosto che fosse solita assentarsi, anche temporaneamente, senza curarsi delle esigenze dell'ufficio.

Quanto a presunte esortazioni provenienti da *OMISSIS* ad altri dipendenti affinché isolassero e/o screditassero *OMISSIS*, gli stessi sono descritti in modo assai vago, senza precisi riferimenti fattuali e cronologici, oltre che smentiti dal tono utilizzato nelle mail provenienti da *OMISSIS*, del tutto distese e tali da indurre a stimolare un lavoro di squadra tra *OMISSIS* e gli altri dipendenti (cfr. doc. 42 resistente).

Viceversa, toni più aggressivi emergono dalle mail della ricorrente, che accusa *OMISSIS*, in merito ad osservazioni da lui formulate sulle sue assenze, di "*predicare bene e razzolare male*" invitandolo financo, per qualsiasi rimostranza, a farlo personalmente con la seguente frase, del tutto inopportuna in ambiente lavorativo e inequivocabilmente provocatoria ed aggressiva: "*ps. se devi parlarmi vieni in ufficio da uomo*" (cfr. docc. 43 e 44 resistente).

Quanto, infine, ai procedimenti disciplinari che sarebbero stati strumentalmente avviati nei suoi confronti, va evidenziato che, nel contesto del provvedimento che ha deciso il giudizio promosso da *OMISSIS* avverso il suo licenziamento, le sanzioni elevate in ragione dell'acquisizione di incarichi libero-professionali incompatibili sono state giudicate legittime e, addirittura, "*premiali*". Lo stesso ricorso avverso il licenziamento è stato rigettato, con valutazione della legittimità del provvedimento datoriale e la conseguente infondatezza delle pretese fatte valere da *OMISSIS*.

In sostanza, rispetto anche a quest'ultimo arco di tempo dell'esperienza lavorativa della ricorrente alle dipendenze del Comune, non è dato scorgere non solo alcun genere di vessazione nei confronti di *OMISSIS* ma neppure comportamenti antigiuridici nei suoi confronti.

⁴ La controversia introdotta avverso il licenziamento è stata successivamente oggetto di un accordo conciliativo tra le parti.



g. Valutazioni conclusive.

Così ricostruiti i diversi segmenti della vicenda, e formulata per ciascuno di essi la relativa valutazione, vale la pena intformulare due considerazioni conclusive.

La prima attiene alla qualificazione astratta dei fatti dedotti in giudizio.

Benché il ricorso sussuma le condotte del Comune all'interno della figura dello *straining*, dalla descrizione dei fatti contenuta nell'atto introduttivo risulta piuttosto che, in chiave astratta, la vicenda avrebbe dovuto essere ricondotta alla fattispecie del *mobbing*.

Infatti, nonostante l'individuazione di due episodi scatenanti nel biennio 98/99, *OMISSIS* ha poi allegato la presunta perpetrazione di molteplici condotte, indicando la loro congiunzione mediante un unico intento vessatorio.

Trattasi di una descrizione che, in base alla ricostruzione normativa in precedenza compiuta, si attaglia non già allo *straining*, quanto al *mobbing*.

La seconda considerazione riguarda i fatti di causa e conduce ad affermare che, comunque li si voglia qualificare, la pretesa risulta in ogni caso infondata.

Infatti, rispetto allo *straining* difettano innanzitutto l'evento o gli eventi da cui avrebbe preso le mosse il mutamento *in peius* dell'ambiente lavorativo intorno a *OMISSIS*, atteso quanto sopra esposto, e a cui si fa rinvio, rispetto ai fatti asseritamente avvenuti nel 1998 e nel 1999.

In secondo luogo, manca il predetto peggioramento delle condizioni di lavoro, vuoi perché ciò è smentito dal fatto che nel quinquennio successivo a quegli episodi la stessa ricorrente ha descritto un ambiente di lavoro positivo, vuoi perché dopo quel periodo di pacifica "quiete" non si sono verificate né condotte censurabili ascrivibili al Comune né, a prescindere dalla legittimità o meno dell'azione datoriale, un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Rispetto a quest'ultimo, peraltro, le considerazioni sopra esposte in merito alla condotta di *OMISSIS*, allorché è stata assegnata all'Unità Autonoma Agenda 21 Politiche Energetiche - condotta connotata da assenze giustificate ma repentine, con ovvi disagi per l'organizzazione, e dall'uso di parole inopportune nei confronti di *OMISSIS* (vd. *supra*) -, conducono a ritenere che, all'eventuale scarsa serenità del clima sul posto di lavoro, abbia contribuito la stessa *OMISSIS*, ciò che, secondo la giurisprudenza di legittimità cui si rinvia, esclude che costei possa dolersene invocando la fattispecie dello *straining*.

Quanto al *mobbing*, valgono le medesime considerazioni.

Premesso che la mancanza di censure relative al periodo dal 2000 al 2005 escluderebbe la continuità delle condotte richiesta per la figura in esame, va ribadito che nel caso di specie non si rinvencono né condotte illegittime imputabili alla parte resistente, né condotte legittime che, apprezzate nel loro insieme, denotino una lesione della sfera della ricorrente, né, infine, alcun intento vessatorio da parte del Comune di *OMISSIS*, da escludersi radicalmente per le ragioni sopra esposte.

Tenuto conto di quanto precisato da *OMISSIS* nelle proprie note conclusive, va inoltre affermato che la ricostruzione compiuta conduce ad escludere anche che, in ogni caso, nella specie vi sia stata



un'effettiva forzosa inattività lavorativa legata alla mancata assegnazione di mansioni – inattività smentita dall'analisi sopra compiuta - quanto il preteso demansionamento.

Esclusa l'inattività in base all'accertamento sopra compiuto, rispetto al demansionamento dedotto, va rilevato innanzitutto che parte ricorrente, assegnata a diverse mansioni nel corso dell'intero periodo per cui è causa, avrebbe dovuto procedere ad un analitico raffronto tra le stesse e le declaratorie contrattualcollettive coinvolte, secondo le indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza di legittimità sopra richiamate. Tuttavia, il ricorso introduttivo non procede a tale raffronto, allegando genericamente il demansionamento e comunque non procedendo al procedimento trifasico – da eseguire partitamente per ciascuna mansione coinvolta – utile all'accertamento di quanto allegato.

Inoltre, in concreto, non risulta che vi sia stato alcun demansionamento, dal momento che le diverse mansioni assegnate a *OMISSIS* come sopra esaminate risultano corrispondenti al suo livello d'inquadramento.

In definitiva, data la mancanza di condotte giuridicamente censurabili da parte del Comune, risultante dalla contraddittorietà di *OMISSIS* e comunque dalle prove documentali fornite dalla parte resistente, risulta esclusa la possibilità di affermarne la responsabilità risarcitoria.

La pretesa della ricorrente è dunque infondata.

3. Sulle voci di danno oggetto della pretesa risarcitoria.

Ferme restando le predette assorbenti valutazioni, l'infondatezza della domanda si può comunque autonomamente apprezzare anche sotto il profilo della deduzione dei danni asseritamente subiti e risarcibili.

Principiando l'esame dal danno biologico, deve osservarsi che *OMISSIS* ne ha affidato l'indicazione in parte alla relazione dello psicologo *OMISSIS* (cfr. doc. 33) e, sotto il profilo strettamente medico, alla relazione del medico psichiatra *OMISSIS* (cfr. doc. 34).

Orbene, va evidenziato che nessuna delle predette relazioni, e, in particolare, dato il valore medico, la seconda, contiene l'allegazione di certificazione medica utile a riscontrare il disturbo dell'adattamento dedotto dalla ricorrente.

E ciò, si badi, nonostante tanto nel ricorso (p. 18) quanto proprio nella relazione psichiatrica si faccia riferimento a tale documentazione, asseritamente datata 03.05.2017, proveniente dal Centro di salute mentale di *OMISSIS* e in tesi contenente anche una prescrizione farmacologica. Inoltre, sempre in tali ambiti si fa riferimento ad accertamenti dell'11.07.2017 di tale dott. *OMISSIS*, dai quali dovrebbe evincersi che gli episodi ansiosi si sarebbero ripresentati in quel momento quale riacutizzazione di un fenomeno già presente, e curato con terapia farmacologica, nel 2012 (p. 18 ricorso e p. 3 doc. 34).

Come detto, tuttavia, non è presente alcuna documentazione che provi tali circostanze, benché la stessa, di cui è stata allegata l'esistenza, dovesse essere depositata, in quanto esistente al momento dell'introduzione del giudizio, unitamente al ricorso.



Trattasi di una lacuna esiziale rispetto alla domanda relativa al preteso danno biologico, posto che comporta una genericità della relativa deduzione insuscettibile di condurre – a prescindere dal fatto che nel caso di specie manchino i relativi presupposti fattuali – all’ammissione della richiesta c.t.u..

La predetta consulenza, infatti, in assenza della ridetta documentazione sanitaria, avrebbe avuto indebita natura esplorativa, dovendosi rammentare che, come chiarito dalla Corte di cassazione, essa non è un mezzo istruttorio in senso proprio, avendo la diversa finalità di coadiuvare il giudice nella valutazione di elementi acquisiti o nella soluzione di questioni che necessitano di specifiche conoscenze. Tale strumento, dunque, non può essere autorizzato così esonerando la parte dal fornire la prova di quanto assume, potendo essere viceversa negato qualora la parte tenda, con esso, a supplire alla deficienza delle proprie allegazioni o offerte di prova, ovvero a compiere un’indagine esplorativa alla ricerca di elementi, fatti o circostanze non provati (cfr. Cass., n. 12990/2013).

In tal senso, deve ulteriormente escludersi che nel corso delle operazioni peritali tale difetto d’allegazione avrebbe potuto essere superato mercé l’acquisizione di nuovi documenti da parte del c.t.u., dovendosi altrimenti ritenere che, per il tramite del mezzo istruttorio in parola, la parte possa aggirare le preclusioni già maturate; a tale conclusione, per inciso, non osta il disposto dell’art. 421 c.p.c., il quale, benché ispirato all’esigenza della ricerca della "verità materiale", cui è doverosamente funzionalizzato il rito del lavoro, assegna al giudice poteri da esercitare pur sempre con riferimento a fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo a seguito del contraddittorio delle parti stesse (cfr. Cass. n. 8202/2005).

Così affermata l’infondatezza delle pretese relativo al danno biologico, va chiarito che analoga valutazione va formulata anche con riferimento alla voce relativa al danno morale, che *OMISSIS* deduce alla stregua di un danno *in re ipsa*, in contrasto con l’insegnamento giurisprudenziale secondo cui il danno non patrimoniale non può essere considerato *in re ipsa*, ma deve essere provato secondo la regola generale dell’art. 2697 c.c., ciò che ne implica un’allegazione circostanziata e riferita a fatti specifici e precisi, tale da non risolversi in mere enunciazioni di carattere generico, astratto, eventuale ed ipotetico (cfr. Cass. n. 28742/2018).

Da ciò consegue che anche la voce relativa al danno esistenziale si presenti argomentata in modo insufficiente, posto che *OMISSIS* in merito si limita a sostenere: “*uscivo con gli amici, ero rilassata e sorridente, dipingevo, leggevo, ascoltavo musica, mi divertito e vedevo il futuro pieno di obiettivi*”, senza indicare, innanzitutto, le coordinate cronologiche che contrassegnerebbero la modifica delle proprie abitudini.

Inoltre, non si comprende il nesso tra le sue vicende lavorative e la sua mancanza di volontà di coltivare le proprie relazioni sociali, posto che lei stessa ha indicato, quale proprio meccanismo di reazione rispetto alla presunta inattività lavorativa, la richiesta di lavorare a tempo parziale così da poter alleviare le proprie giornate dedicandosi alla libera professione; in ragione di ciò, deve ritenersi che la ricorrente abbia trovato sfogo rispetto al suo malessere in rapporti ed interessi estranei alla relazione con il Comune, ciò che, coerentemente, induce a presumere che, così come la libera professione, anche i suoi rapporti sociali extralavorativi abbiano rappresentato o potessero



rappresentare una valvola di sfogo rispetto alla sua presunta insoddisfazione legata alla sfera lavorativa presso il Comune medesimo.

Analogamente, dati i meccanismi reattivi di *OMISSIS*, sfugge il legame tra le dedotte condotte del Comune e la presunta decisione della ricorrente di non dedicarsi più alla lettura o all'ascolto della musica o, ancora, alla valorizzazione delle proprie doti artistiche (che, anzi, è notorio possano trovare espressione a prescindere dallo stato d'animo dell'artista).

Ancora, va escluso che la vicenda lavorativa abbia inciso nelle sua vicenda matrimoniale. Pacifico che la separazione dal marito sia avvenuta nell'anno 2005 (cfr. p. 48 ricorso), deve ritenersi, in ragione della serenità lavorativa di quel periodo, oltre che delle due gravidanze che vi si sono collocate, che le ragioni del fallimento del rapporto di coniugio vadano ricercate altrove rispetto al malessere legato al suo rapporto di lavoro.

Quanto invece alla relazione sentimentale con il compagno *OMISSIS*, deve osservarsi che, mentre nel ricorso *OMISSIS* sostiene che tale rapporto, sempre a causa delle asserite condizioni di lavoro, non sia più sereno e fatto di “*silenzi e stanchezza*”, nella relazione della dott.ssa *OMISSIS* si legge che la ricorrente si “*avvale di un'appagante relazione affettiva con il proprio compagno*” (p. 4 doc. 38 ricorso). Trattasi di una contraddittorietà che, a prescindere dalle assorbenti considerazioni sulla mancanza di condotte lesive ad opera della parte resistente, smentisce le pretese di *OMISSIS* sul punto.

A cascata rispetto a quanto finora esposto va infine esclusa la fondatezza della pretesa relativa alla voce “danni punitivi”, in quanto legata ad un'insussistente discriminazione nei confronti della ricorrente.

Quanto, infine, alla pretesa relativa ai danni patrimoniali, identificati nel depauperamento derivante dall'asserita inattività lavorativa o dalla pretesa assegnazione di mansioni inferiori al livello d'inquadramento, se ne constata l'infondatezza in mancanza di specifiche indicazioni rispetto agli effettivi danni subiti, a titolo d'esempio rispetto alle qualità e competenze professionali che sarebbero state smarrite o a quali occasioni di lavoro e di progressione professionali sarebbero state precluse.

Piuttosto, dalla documentazione depositata dal Comune, risulta che *OMISSIS* abbia se non arricchito quantomeno mantenuto la sua professionalità, tanto mediante la libera professione di architetto quanto mediante la conduzione di operazioni imprenditoriali che, non essendovi contestazione della circostanza, le sono riconducibili (cfr. doc. 63 resistente).

In conclusione, anche sotto i profili sopra analizzati, il ricorso risulta infondato.

4. Sulla richiesta di condanna al pagamento della 13ma mensilità.

Anche la domanda tesa alla corresponsione della 13ma mensilità relativa all'anno 2017 risulta infondata.

La mancata erogazione di tale voce retributiva, infatti, risulta giustificata dalle ragioni addotte dal Comune di *OMISSIS*, il quale ha in tal senso fatto riferimento alla previsione di cui all'art. 5 c. 8



ccnl. La norma dispone che *“i ratei giornalieri della tredicesima...non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari”*.

Considerato che il rapporto è cessato proprio in quell'anno (la lettera di licenziamento è del 22.03.2017), va esclusa la spettanza della voce di cui è chiesto il pagamento.

Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinge il ricorso;

condanna parte ricorrente a rifondere a parte resistente le spese del giudizio, liquidate in complessivi euro 12.000,00, più 15% per spese generali, oltre i.v.a. e c.p.a..

Pavia, 22 maggio 2020

Il Giudice
Gabriele Allieri

