

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Corte D'Appello di Catanzaro

SEZIONE LAVORO

La Corte, riunita in camera di consiglio, così composta:

1. dott.ssa Barbara Fatale - Presidente rel.
2. dott. Rosario Murgida - Consigliere
3. dott.ssa Giuseppina Bonofiglio - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al numero 1534 del Ruolo generale affari contenziosi dell'anno 2014 e vertente

TRA

M.V., con l'Avv. TORCHIA FRANCESCO, che la rappresenta e difende in virtù di procura a margine del ricorso in appello, unitamente al quale è elettivamente domiciliata in Catanzaro, via Milelli n. 44, presso lo studio dell'Avv. Giacomo Muraca

appellante

E

COMUNE DI FUSCALDO, in persona del Sindaco in carica, legale rappresentante pro tempore, con l'Avv. CELEBRE CARLA, che lo rappresenta e difende in virtù di procura a margine della memoria di costituzione in appello, giusta deliberazione di G.C. n. 42 del 6.7.2016, unitamente alla quale è elettivamente domiciliato in Catanzaro, via L. Pascali n. 6, presso lo studio dell'Avv. Gianpaolo Stanizzi

appellato

Avente ad oggetto: appello avverso sentenza del Tribunale di Paola. Risarcimento dei danni

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso depositato presso la cancelleria del Tribunale di Paola, sezione lavoro, il 6.8.2008, M.P.V., dipendente del Comune di Fuscaldo, con inquadramento nel profilo giuridico D3 ed economico D5, lamentava di essere stata destinataria di condotte persecutorie poste in essere nei suoi confronti dall'ente datoriale, e di avere subito un demansionamento perché, cessato l'incarico di responsabile del settore 5/Bilancio e contabilità/processo di riorganizzazione dei settori comunali, di cui era stata titolare, l'incarico apicale era stato assegnato al rag. G..

Chiedeva, pertanto, la condanna del Comune a risarcirle il danno patrimoniale, consistente nell'indennità di posizione organizzativa di cui avrebbe dovuto godere fino a giugno 2007 - ossia fino alla scadenza dell'incarico, in base alla scadenza inizialmente stabilita nel decreto di conferimento del giugno 2006; - e del danno non patrimoniale, da liquidarsi in via equitativa nella misura di Euro 500.000.

Nella resistenza del Comune, il Tribunale rigettava il ricorso alla luce delle seguenti argomentazioni: "2.1 Col decreto n. 18 del 18.9.2006 è stato motivatamente modificato il precedente provvedimento di conferimento, alla ricorrente, della posizione organizzativa di responsabile del settore n. 5/bilancio e contabilità, sia riguardo alla durata che al compenso stabiliti nel decreto n. 5 del 15.6.2006.

Quanto al primo profilo, viene in rilievo il processo di riorganizzazione degli uffici e settori comunali, poi effettivamente attuato con la delibera di giunta comunale n. 1/07 e, quanto all'aspetto economico, i vizi afferenti alla regolarità contabile e alla mancanza di copertura finanziaria in relazione all'aumento dell'indennità di posizione organizzativa inizialmente accordata (che infatti al rag. G. sarà riconosciuta nella stessa misura di quella accordata alla ricorrente). 2.2. Giova peraltro ricordare che il provvedimento di conferimento di incarico dirigenziale, configurando un atto di gestione del rapporto di lavoro, rientra negli atti di natura privatistica di esercizio dei poteri datoriali e, pertanto, non soggiace alla disciplina pubblicistica e segnatamente alla L. n. 241 del 1990.

2.3 Dunque, al 31.12.2006 l'incarico conferito alla ricorrente deve ritenersi risolto per decorrenza del termine finale, talché il successivo conferimento di quello stesso incarico a terzi non integra una condotta persecutoria nei suoi confronti, e non è neppure configurabile un interesse giuridicamente rilevante della Martinelli a sindacarne la legittimità.

A seguito dell'attuazione del processo di ristrutturazione dell'ente, giustificato dai rilievi formulati sia dal Collegio dei revisori (cfr. da ultimo il verbale n. 27 del 19.12.2006, prot. n. (...), all. n. 43 al fasc. di parte ricorrente) sia, ex post, dalla deliberazione n. 35 del 28.3.2007 della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo, l'ente datoriale ha provveduto ad una ricollocazione delle risorse umane e strumentali, che peraltro non ha riguardato la sola posizione della M., come da lei stessa riconosciuto (cfr. pag. 8 del ricorso: " ... con detta delibera, l'amministrazione ha finito per rimuovere dai rispettivi incarichi tre dipendenti comunali, tra cui l'odierna ricorrente"), e che ha portato ad una riduzione delle macrostrutture da 8 a 5, alla riduzione del numero di posizioni organizzative e al potenziamento di una macrostruttura - quella preposta alle attività oggetto dei rilievi critici della Corte dei Conti mediante implementazione di un'unità con ricorso alla collaborazione esterna ex art. 37 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

2.4 Non risulta peraltro, dalla documentazione prodotta in giudizio proprio dalla M., che la stessa, a seguito di tali modifiche sia rimasta priva di mansioni, che invece le risultano puntualmente assegnate.

In primo luogo, viene in considerazione il Provv. n. 326 del 2007 col quale il responsabile del nuovo settore terzo-contabilità, bilancio e tributi, nominato con decreto sindacale n. 5 dell'8.1.2007, le comunicava l'assegnazione funzionale all'Ufficio Tributi con decorrenza dal giorno 15.1.2007 con le seguenti mansioni: "istruttoria amministrativa pratiche tributi, aggiornamento banca dati tributi, emissioni ruoli, rendicontazione controllo morosità" (cfr. all. 46 fasc. parte ricorrente).

Di seguito, con Provv. del 3 ottobre 2007 (all. 49 fasc. ricorr.), la ricorrente veniva incaricata della "bonifica" dei dati del ruolo servizio idrico-integrato/tarsu, cioè dell'epurazione dal ruolo dei nominativi dei soggetti deceduti, "mediante l'ausilio dell'ufficio anagrafe e dell'anagrafe tributaria Siatel". Con la precisazione che "detto adempimento ha priorità assoluta sugli altri obblighi d'ufficio senza trascurare il rapporto con il contribuente nell'orario di sportello", e quindi prefigurando la sussistenza di ulteriori mansioni rispetto allo specifico incarico in oggetto.

Sul punto è opportuno ulteriormente precisare che la Martinelli riscontrava quell'ordine di servizio con missiva del 5.10.2007, in cui dichiarava la propria disponibilità all'esecuzione dell'incarico, evidenziando l'esigenza, a tal fine, di esser dotata "di un computer funzionante e della password Siatel per l'esecuzione degli accertamenti richiesti".

In pari data, il responsabile del servizio finanziario comunicava che "non era a conoscenza del mancato funzionamento della stazione hardware in quanto la SV non ha mai conferito con il sottoscritto. Premesso ciò, nell'ottica di una fattiva collaborazione, si comunica che è stato disposto l'acquisto di una nuova stazione hardware, la quale sarà fornita e configurata martedì mattina. Per quanto riguarda l'utenza Siatel, la stessa è stata attivata in data odierna con le credenziali di cui all'acclusa busta sigillata".

Quest'ultima comunicazione non è stata ulteriormente riscontrata dalla resistente e, pertanto, deve ritenersi che le difficoltà operative relative alla carenza di risorse strumentali siano state appianate con le dotazioni ivi indicate.

Con successivo Provv. del 17 febbraio 2008 prot. (...), era impartito alla ricorrente il seguente ordine di servizio: "in esecuzione della deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 29.1.2008, ad oggetto: organizzazione uffici 2008, la SV è assegnata al settore terzo, area finanziaria, ed incaricata, per strette esigenze organizzative e di servizio, della gestione finanziaria della sanzioni amministrative e violazione al C.d.S.. Pertanto, con decorrenza immediata e fino a nuova disposizione, la SV è incaricata di svolgere la suddetta attività presso l'ufficio del comando dei Vigili urbani del Capoluogo presso la sede comunale".

2.5 Venendo poi a sindacare la qualità degli incarichi rispetto all'inquadramento della ricorrente cat. (...), deve escludersi, alla luce della corrispondente declaratoria contrattuale, che le mansioni a lei affidate configurino un demansionamento.

Infatti, secondo il ccnl di categoria, appartengono alla categoria (...) i lavoratori che esplicano attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico-finanziaria e della predisposizione degli atti per

l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari ... attività di progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente ... lavoratore che esplica attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza".

Ebbene, l'attività di studio e ricerca finalizzati alla gestione del ruolo servizio idrico integrato/tarsu, nonché l'attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa di gestione dei crediti rivenienti dalla contestazione ed accertamento di infrazioni al CDS da parte del Comando di Polizia Municipale, paiono rientrare a pieno titolo nei contenuti del profilo indicato.

Anche l'allocatione della ricorrente nella stanza del Comandante dei vigili urbani non integra condotta persecutoria, sia perché funzionale allo svolgimento delle mansioni assegnate con Prov. del 17 marzo 2008, sia perché attuata nell'ambito del processo di riorganizzazione anche logistica degli uffici dell'ente, come emerge dalla deposizione, non smentita altrimenti, del Rag. G.G.: "l'ufficio tributi in particolare si trovava presso locali in affitto. Quindi per un principio del contenimento dei costi è stato risolto il precedente contratto di locazione ed allocato il predetto ufficio all'interno della sede principale ... l'ufficio del comandante dei vigili urbani si trova all'interno della sede principale. All'interno del Comune di Fuscaldo in ogni stanza lavorano dalle due alle tre unità .. poiché l'ufficio precedente del comandante dei vigili urbani non era a norma, essendo collocato in locali esterni al comune, l'amministrazione ha riportato l'ufficio del comandante dei vigili urbani all'interno della sede comunale ... All'interno della stanza del comandante dei vigili urbani è stata collocata la medesima postazione che la ricorrente aveva nel proprio precedente ufficio e precisamente: una scrivania, una sedia in pelle. La ricorrente fu anche dotata di un nuovo personal computer".

Allo stesso modo non integra condotta persecutoria la disposizione con cui veniva disposta la fruizione da parte della ricorrente delle ferie pregresse, e neppure le richieste di chiarimenti sul proprio operato in relazione ai precedenti esercizi finanziari in cui la stessa rivestiva l'incarico di responsabile dell'ufficio tributi, giustificati dall'approfondimento ispettivo disposto dalla Corte dei Conti.

Nel caso di specie, dunque, mancano i presupposti per configurare a carico dell'ente datoriale quella che è stata definita dalla Suprema Corte una responsabilità strutturale, e cioè un comportamento, di natura dolosa o colposa, lesivo di interessi giuridicamente rilevanti della ricorrente.

2.6 Ma, merita aggiungere, difetta anche la configurabilità di una responsabilità risarcitoria a valle. La generica invocazione di un danno professionale, biologico ed esistenziale di cui si chiede la quantificazione, in via presuntiva, è privo di qualunque allegazione in punto di fatto, talché ogni richiesta istruttoria sul punto è inammissibile in virtù della nota circolarità tra oneri di allegazione, oneri di contestazione e di prova.

Poco è da dirsi sul danno patrimoniale pure richiesto, che la ricorrente collega alla cessazione del suo incarico di responsabile del settore bilancio e contabilità: come già detto, la cessazione dell'incarico è conseguita alla scadenza naturale del termine ed al processo di riorganizzazione dei settori ed uffici comunali, talché la domanda deve essere respinta per insussistenza del diritto della M. a rivestire, per il periodo successivo al 31.12.2006, l'incarico apicale de quo".

La sentenza è gravata d'appello da M.V., che ne lamenta l'erroneità per i seguenti motivi:

1) travisamento dei fatti: il Tribunale ha riportato male la vicenda processuale, ciò che ha viziato la motivazione, rendendola censurabile per violazione dell'art. 112 c.p.c.; in particolare, la sentenza è affetta da illogicità, contraddittorietà della motivazione e falsa applicazione di legge in relazione alla revoca illegittima dell'incarico apicale, laddove "il Tribunale evidenzia che con il decreto n.18 del 18/9/06, è stato motivatamente modificato il precedente provvedimento di conferimento, specificando che la legittimità dello stesso sia supportata dal fatto che lo stesso si configuri come un atto di gestione del rapporto di lavoro, rientra negli atti di natura privatistica di esercizio dei poteri datoriali e, pertanto, non soggiace alla disciplina pubblicistica e segnatamente alla L. n. 241 del 1990. Ebbene, benché il Giudice di prime cure si sforzi di ribadire che al 31.12.2006 l'incarico conferito alla ricorrente deve ritenersi risolto per decorrenza del termine finale, talché il successivo conferimento di quello stesso incarico a terzi non integra una condotta persecutoria, 'dimentica' (sic!) che:

1. L'annualità del predetto incarico decorreva dalla data di notifica del decreto di conferimento, ovvero dal 15.6.2006 (con scadenza naturale 15.6.2007 -vedasi punto n. 4 'decreta'-) e non al 31.12.06 come indicato dal Giudice di primo grado;

2. Le contestazioni contenute nel decreto n. 18/06, poiché strumentalmente) dirette all'appellante, imponevano la notifica del medesimo provvedimento, costituendo esso un atto di revoca anticipata dell'incarico apicale. ... quanto sostenuto dal Decidente è assolutamente contrario all'art. 9 comma 4 CCNL (comparto EE.LL. 1999): Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3" (La predetta disciplina è confermata dall'ARAN in data 18 dicembre 2003, in sede di interpretazione autentica dell'art. 9 del CCNL del 31 marzo 1999). Dunque, ben al di là del rilievo evidenziato dal Giudice in ordine alla natura privatistica del rapporto, il decreto n. 18 del 18.9.2006 non poteva essere modificato unilateralmente dall'Ente, posto che, a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro, anche la Pubblica Amministrazione agisce con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, ragion per cui è da escludersi che residui in capo ad essa un potere non paritetico di autotutela unilaterale, quale la revoca (illegittima poiché *contra ius*) di un atto di gestione del personale. Tanto vero che il summenzionato decreto, di modifica dei patti contrattuali, prevede la notifica, che in realtà non è mai stata effettuata alla ricorrente, così come risulta dalla mancata compilazione della relata di notifica (cfr. allegato n.30 del fascicolo di controparte). In tal senso non è consentibile, come vorrebbe confusamente il Giudice di prime cure, un trattamento differenziato per il funzionario che abbia ricevuto un incarico apicale a termine (in aggiunta a quello di dipendente), giacché tale discettare si contrappone - tra l'altro-ad un preciso divieto derivante dalla disciplina comunitaria del lavoro a termine, sulla base del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio della Comunità Europea (vedasi sentenze Corte di Giustizia 15 aprile 2008, causa C- 268/06, Impact; 22 aprile 2010, causa C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenh user Tirols; 22 dicembre 2010 C-444 e 456/09 G.G.; 8 settembre 2011 C- 177/10 R.S.; 18 ottobre 2012, C302/11 Valenza). Così, quindi, devono trovare applicazione nei confronti del lavoratore con funzioni apicali (vedasi anche il 'considerato' del decreto sindacale del 5.6.06) le regole generali di

correttezza e buona fede negoziale "all'attività di diritto privato" dell'amministrazione (Cfr., Cass. civ. Sez. Unite, Sent., 11-06-2010, n. 14132, Cass. civ. Sez. Unite, Sent., 11-06-2010, n. 14133, Cass. civ. Sez. Unite, 25-11-2008, n. 28057; più recentemente, Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 25-09-2015, n. 19045). Ecco perché la natura dell'incarico apicale, benché privatistica, non può concretizzarsi -come sbrigativamente ritenuto dal Tribunale- nella svalutazione, se non addirittura nell'accantonamento dell'obbligo di motivazione e contraddittorio. L'amministrazione, in quanto ente pubblico, è tenuta a dar conto non solo all'interessato, ma anche, sia pure di riflesso, alla collettività delle proprie scelte; quindi sarebbe spettato alla Sig.ra M. il diritto di conoscere le decisioni dell'Ente in ordine alle modalità di utilizzazione della propria professionalità, ovvero il diritto alla partecipazione al procedimento ed all'esplicazione piena ed effettiva del contraddittorio (specie nel caso de quo di revocata illegittima) in ossequio ai criteri e parametri stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché quale espressione dei principi di buona fede negoziale, rafforzati ed accompagnati peraltro dai canoni pubblicistici di fonte e origine costituzionale (ex plurimis C. Cost. sent. n. 103/2007 e n. 104/2007);

3. Ancor più gravemente, il Giudicante ha ommesso di valutare l'illegittimità del decreto 18/06 e del successivo n. 5/07, sotto il profilo della violazione dell'art. 9, commi 2 e 3, del CCNL del 31 marzo 1999: i provvedimenti citati non rientrano tra i casi legittimi di revoca e la Sig. M. era la sola figura al vertice del servizio (vedi regolamento uffici e servizi, allegato n. 6 al fascicolo di controparte). Infatti, in merito al processo di riorganizzazione degli uffici, il Giudicante ha errato, allorquando ha ignorato che, a norma dell'art. 9 c.3, del CCNL, la "revoca posizione organizzativa" può avvenire o per intervenuti mutamenti organizzativi (-es: accorpamenti di p.o.- lettera a), che non rendono più necessaria la P.O., oppure possono essere adottati solo dopo (e non prima come nel caso di specie) uno specifico accertamento di risultati negativi (lett. b- Vedasi, tra le altre, Cass. Civ -sez. lavoro, n. 6367/2015) (cfr. Corte dei Conti Lombardia sent. n. 171 e 457/2008). Orbene, l'odierna appellante non è mai stata destinataria di accertamenti negativi riferiti agli anni di servizio dal 1974, data di assunzione, fino al 2005, così come non c'è stato alcun accertamento di risultati negativi riferibili all'anno 2006. Prova ne siano, al riguardo, il verbale del nucleo di valutazione (deputato alla valutazione dei responsabili di p.o.) n.2 del 22/12 2006 (all.20 fascicolo di controparte), totalmente 'oscurato', nonché il verbale del 20/11/2006 (all. 19 fascicolo di controparte), nel quale è dato leggere quanto si asserisce, ovvero che non era stata compiuta alcuna valutazione giacché "... manca un piano degli obiettivi, un piano economico di gestione-manca una adeguata metodologia di valutazione delle posizioni organizzative. Per dimostrare le difficoltà ed i limiti in cui operano i capi-settori si fa presente che i capitoli assegnati risultano a mezzo di cartaceo dal momento che il programma di contabilità non è in rete con le evidenti difficoltà che ne conseguono ". Allora, se non vi erano gli addebiti di cui parla la norma art. 9 CCNL (e fino a quel momento la Sig. M. non ne aveva mai ricevuti, né tanto meno è stata messa al corrente in ossequio al contraddittorio); se non potevano ancora essere chiare le linee guida per la riorganizzazione delle p.o. "nell'interesse dell'Ente ", perché intraprendere una azione che senza tema di smentita può qualificarsi come 'punitiva ', giacché illegittima, anzi contra ius? Non è forse questo un chiaro indice dell'atteggiamento persecutorio, viepiù dettato da una evidente personalizzazione della vicenda, posto in essere dai vertici del Comune (Sindaco, Segretario Comunale etc..) a danno della ricorrente al fine di neutralizzarla sul piano lavorativo ed isolarla?

4. Né può ritenersi corretta l'interpretazione offerta dal Giudicante allorquando, richiamata la deliberazione n. 35 del 28.3.2007, reputa che vi siano stati sollevati profili di inefficienza a carico della lavoratrice : anzitutto la nota è successiva alla revoca, dunque semmai è la prova della illiceità dell'azione amministrativa intrapresa nei riguardi della lavoratrice ; in secondo luogo nel documento richiamato non sono state evidenziate irregolarità contabili, come, ex

adverso, si vuol far credere. In esso, in attuazione dell'obbligo stabilito con la L. n. 266 del 2005, art.1, commi 166 e seguenti, (legge finanziaria per il 2006), gli organi di revisione degli enti locali devono inviare alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti relazioni apposite sui bilanci preventivi e sui rendiconti degli enti. Orbene, l'Organo di revisione del Comune di FUSCALDO (abitanti n. 8242), in data 6/11/2006, ha rimesso la relazione i cui sopra e sulla base di questa il Magistrato istruttore, con lettera n. 2282/ QCS/R/ 25-3 del 15/01/2007, diretta al Sindaco e al Presidente dei revisori, ha richiesto dei chiarimenti. A seguito delle risposte pervenute, alcuni rilievi sono stati ritenuti superati, permanendo perplessità solo in relazione ai punti riferibili alla gestione commissariale 2005. E' evidente, pertanto, che le perplessità del magistrato sono dovute alle inadeguate risposte dei revisori dei conti e non a rilievi contabili come confermato dalla stessa corte dei conti nella deliberazione n. 43/2008 (depositata dalla ricorrente all'udienza del 21/5/2009, punto 24, ma, evidentemente, non tenuta in alcuna considerazione). Con tale documento la sezione evidenzia che il Comune di FUSCALDO non ha fugato tutte le perplessità rilevate in sede di ISTRUTTORIA, e che non è stato colto compiutamente il ruolo della corte dei conti.

Tale organo, difatti, in base alla normativa vigente non mira a ricercare responsabilità dei singoli o dello specifico Ufficio amministrativo, bensì opera al fine di evidenziare, anche in chiave collaborativa, le criticità o le eventuali gravi irregolarità compiute nel corso della gestione del bilancio;

5. L'Ente, in assenza di qualsivoglia accorpamento o organizzazione

di p.o., nonostante la qualifica dell'appellante (illo tempore ex VIII qualifica funzionale ed inquadrata nella cat. (...) apicale del settore V contabilità e bilancio -usufruendo dapprima dell'indennità di cui all'art. 37, c.4, del CCNL 6/7/95 e, poi, dal 1999 dell'indennità di p. o. e di risultato-) e le sue reiterate richieste di reperimento del personale, per palesi e notorie carenze d'organico (la signora ha gestito l'Ufficio per ben 11 anni, rinunciando spesso alle ferie ed a trattenersi anche oltre il normale orario di ufficio - circostanza confermata dal teste P., segretario comunale dal 1974 al 2003, e dal teste C. -omessa dal Giudice di primo grado-), ha fatto ricorso all'art. 110 c.2 del TUEL, senza rispettare ex lege il criterio normativo per il quale possono essere stipulati contratti a tempo determinato di tipo apicale, alte specializzazioni o funzionari di area direttiva anche al di fuori della dotazione organica, a condizione che manchino professionalità analoghe all'interno (invece ben presenti!). A tanto si aggiunga che siffatta tipologia di conti-atti può essere stipulata solo in misura non superiore al 5 per cento della dotazione organica. Ebbene con il decreto sopra citato, nello specifico quello n. 5 del'8/1/2007, l'Ente riteneva che: "il potenziamento della struttura deve necessariamente far ricorso ad una collaborazione esterna ad elevato contenuto professionale in carenza di analoghe professionalità presenti all'interno dell'ente".

FALSO, e di tale falsità non si è avveduto il Giusdicente;

6. Ad abundantiam si evidenzia come la Deliberazione della Corte dei Conti-sezione regionale controlli per la Calabria n. 119/2009 (relativamente alle spese del personale per il periodo di esercizio in discussione), totalmente obliata dal Giudice (ed in atti), puntualizzava l'anomalia della nuova nomina (Sig. G.) per assenza dei requisiti, in quanto "(...) emolumenti relativamente ad un incarico, ex art. 110 TUEL, di responsabile del settore terzo "contabilità, bilancio e tributi" (D3) conferito a soggetto privo di laurea e di iscrizione all'albo (anche se provvisto di diploma di ragioneria e di

esperienza) nonostante detta disposizione si legge preveda la necessità della titolarità dei requisiti propri della qualifica da ricoprire (...)

Dunque, ben oltre la correttezza amministrativa dedotta dal Tribunale, ci si avvede che le prove a contrario siano fin troppo chiare e spudoratamente lapalissiane. Esse, invece, mediante una motivazione omissiva e contraddittoria, sono state 'depotenziate' da una lettura parcellizzata del Giudice che, in modo apodittico ed approssimativo, ha aderito acriticamente alle ragioni del Comune, disattendendo in toto le prospettazioni dell'odierna appellante.

A riprova della pretestuosità di quanto 'orchestrato' dalla Amministrazione comunale potranno confrontarsi i provvedimenti successivi negli anni ed in specie l'organizzazione uffici 2008, laddove venuta meno la motivazione (apparente) di carenza dotazionale per l'anno 2007 si pensava (peccato che la signora M. era sempre lì!) di ricorrere al jolly dell'art. 110 TUEL (salvo violarne i requisiti di nomina), implementando una unità in un settore nevralgico alla luce di gravi criticità e disordine amministrativo accertati.

Ebbene quello che avrebbe dovuto ricostruire il Giudice di primo grado, con l'ausilio delle risultanze probatorie documentali e testimoniali era - come richiesto in domanda- verificare, previo accertamento della legittimità (rectius: illegittimità) delle scelte amministrative, l'incidenza e la vessatorietà di tali azioni sulla lavoratrice appellante.

Da quanto sinora espresso, riscontrabile per tabulas, la Sig.ra M. non solo ha perso la posizione organizzativa, ma ha anche visto la propria attività lavorativa svuotata di ogni contenuto tipizzante il profilo professionale rivestito, ed in particolare dei compiti decisionali in precedenza svolti e delle relative responsabilità nel settore di competenza, con nuovi incarichi frustranti e dequalificanti.

Qualora il Giudice di prime cure si fosse preoccupato di esaminare l'intero carteggio processuale, comparandolo con le testimonianze rese, si sarebbe reso conto -ben al di là di qualsivoglia lettura approssimativa e superficiale- che i 'nuovi' compiti assegnati non erano altro che un escamotage per allontanare la signora da un posto strategico, relegandola in un settore di non sua pertinenza professionale, senza una propria autonomia logistica e senza la minima dotazione strumentale che le permettesse di operare.

... ci si trova di fronte ad un vero e proprio svuotamento dell'attività lavorativa, di talché l'intera vicenda esula dall'ambito delle problematiche sull'equivalenza delle mansioni -propalata dalla difesa dell'Ente e supinamente avallata dal Giudice di primo grado-, configurandosi invece nella diversa ipotesi della sottrazione, pressoché integrale, delle funzioni da svolgere, con condotte vessatorie e discriminanti che il Tribunale ha 'semplicemente' obliato.

Prova ne sia, e neanche di questo si è avveduto il Giudice di primo grado, che al cambio di amministrazione, la Sig M. in data 29/7/2011, veniva reintegrata nel suo ruolo, mediante decreto n. 40, con il quale è stata, invece, riconfermata la precedente Posizione Organizzativa sulla base del seguente assunto: "Considerato che le funzioni assegnate alla dipendente Rag. M.V., di provata esperienza, assunta presso questo Ente dal 31/12/73, risultano di alta professionalità, di specializzazione e di responsabilità e sono caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa". E questo, dopo che (si badi bene!) per oltre 5 anni, in violazione dell'art. 97 c.2 della costituzione (nell'ordinamento

degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari"), è stato negato alla ricorrente il legittimo diritto alla posizione organizzativa.

È dunque chiaro, tranne che per il disattento Giudice di primo grado,

come avrebbe dovuto già riconoscersi il risarcimento per violazione ex art. 2103 c.c., ancor prima di ogni valutazione in tema di condotte mobbizzanti a danno della lavoratrice";

2) Illogicità, contraddittorietà della motivazione e travisamento delle prove, mediante omissione, in relazione all'insussistenza della dequalificazione professionale dell'appellante: "Il Giudice di prime cure esclude parimenti l'insussistenza di qualsivoglia intento persecutorio ai danni dell'odierna appellante e sul piano logico giuridico motiva tale inferenza sulla circostanza che l'incarico fosse comunque in scadenza e che, perciò solo, la signora non poteva avanzare alcun diritto in relazione alla posizione organizzativa, bypassando così ogni circostanza fattuale evidenziata da questa difesa e asseverata dalle risultanze processuali.

Orbene, da queste ultime, si ricava uno spaccato ambientale lavorativo relazionale impietoso, nel quale la Sig M. restava imbrigliata tra richieste di dotazione strumentale e logistica e risposte volutamente minatorie, indirizzate a ridimensionare l'atteggiamento di giusta rivendicazione della lavoratrice mediante prospettazioni intimidatorie di sanzioni disciplinari nel tempo irrogate.

Di tutto questo, tuttavia, non vi è traccia nella motivazione del Tribunale; è stato semplicemente ommesso, 'volatilizzato' o reso inconsistente sul piano ricostruttivo mediante una miope (e comoda) parcellizzazione argomentativa.

Cosa dire delle numerose note (scritte già a partire dal 24/8/2006, a firma del Direttore Generale in servizio appena dal 1/7/2006!!!) fatte proprie dal Collegio dei revisori, contenenti frasi ingiuriose e lesive, rese al di fuori di ogni contesto procedimentale e funzionale (quale può essere un procedimento disciplinare e/o di valutazione della dirigenza) e da una persona, il sig. B., che rivestiva il ruolo di Direttore Generale e Presidente del nucleo di valutazione, nonché indirizzate ad organi politici, quali il Sindaco e l'assessore al personale, che non avevano titolo ad ingerirsi nella vicenda?

Benché il Giudice di prime cure abbia ritenuto erroneamente irrilevanti gli elementi probatori offerti da questa difesa, è certo che questo clima di conclamata, reiterata e diffusa violazione della reputazione personale e professionale si sia concretizzato in una vera e propria campagna denigratoria il cui fine era 'neutralizzare' la lavoratrice alla occhi di tutti i vertici politici ed amministrativi dell'Ente. Quest'ultimo aspetto rappresenta la prova dell'ingerenza illegittima e dell'azione vessatoria denunciata: non bastava isolare la lavoratrice e sottrarle la sua identità lavorativa, dopo ben 33 anni di attività ineccepibile; non bastava ingiungerle di eseguire specifici risultati in tempi stringenti incompatibili con l'assenza delle dotazioni strumentali più volte chieste, ma mai rese operative; non bastava assegnarle altre mansioni apparentemente equivalenti, ma sostanzialmente di sottordine; non bastava minarla con l'attivazione di illegittimi e strumentali procedimenti disciplinari... E non bastava neanche attribuirle la responsabilità del clima oppositivo (!), che a dire 'di lor Signori' ella aveva determinato.

Forse, il Tribunale, leggendo ciascuna porzione fattuale come legittima o formalmente lecita, ha smarrito la visione d'insieme ..., peraltro offerta chiaramente dalle testimonianze ammesse.

Non v'è dubbio, invece, che tali note ed il resto delle condotte hanno avuto di mira unicamente l'obiettivo di screditare ed avvilitare l'operato della ricorrente e la sua immagine personale e professionale, fino ad allora caratterizzati, invece, da indubbia professionalità, così come risulta dimostrato dai vari atti di nomina della P.O., dalle valutazioni sempre positive dei vari nuclei di valutazione, nonché dalla redazione degli atti fondamentali dell'amministrazione come bilanci e rendiconti della gestione, sempre approvati dalla G.M. dal Consiglio Comunale e dai vari revisori dei conti (cfr. deposizione resa dal teste P., segretario comunale dal 1974 al 2003, teste C., in servizio dal 1973, teste S., in servizio per 37 anni, teste di controparte C., in servizio dal 1972 al 2011, decreto di nomina n.5 del 15/6/2006 di appena due mesi prima). ...

A tal riguardo, il teste P., segretario del comune di Fuscaldo dal 1974 al 2003, addirittura riferisce: "... quando le richieste degli amministratori si appalesavano non compatibili con le disponibilità di bilancio o non in linea con i canoni di legalità io stesso ho potuto constatare dei dinieghi dati dalla ricorrente " e ciò a dimostrazione della correttezza e del solo obiettivo che ha sempre caratterizzato l'operato della ricorrente, la legalità.

Erroneamente il Tribunale, in questa opera interpretativa che pecca per superficialità ricostruttiva e logica inferenziale, ha scelto una parcellizzazione di atti e fatti che apparentemente -e si ribadisce presi singolarmente- 'paiono' (così si esprime il Giudice di prime cure) legittimi, e dunque non solo non persecutori, ma persino privi di una responsabilità risarcibile a valle.

A supporto di tale argomentazione il Giudice di primo grado afferma che "(2.4) Non risulta, peraltro, dalla documentazione prodotta in giudizio propria dalla M., che la stessa, a seguito di tali modifiche, sia rimasta priva di mansioni, che invece le risultano puntualmente assegnate (...), aggiungendo poi che le mansioni a lei affidate (non) configurino un demansionamento in quanto la gestione del ruolo del servizio idrico integrato/ tarsu, nonché l'attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa di gestione dei crediti rivenienti dalla contestazione e accertamento di infrazioni al CdS da parte del Comando di Polizia Municipale, paiono rientrare a pieno titolo nei contenuti del profilo indicato. ...(omissis) ...

A dispetto di quanto ricostruito superficialmente dal Giudicante, l'odierna appellante è stata sottoposta ad un processo di reale erosione del proprio mansionario, con attribuzioni di ruoli e funzioni apparenti, aggravati da condotte anch'esse apparentemente legittime, ma tutte univocamente orientate ad annientare la libera esplicazione della personalità nel luogo di lavoro, la cui lesione si è verificata per il conseguente riflesso di una dequalificazione professionale ipso facto, esplicatasi -tanto nell'ambiente di lavoro quanto all'esterno- nella violazione della sua dignità, dell'immagine e della vita di relazione, anche con riguardo allo status sociale ossia alla sua personalità morale.

Da qui le doglianze, oggi sintetizzate, volte ad una effettiva e incontrovertibile ricostruzione della vicenda processuale, priva di parcellizzazioni argomentative e omissioni ricostruttive che, invece, hanno inficiato ab origine il ragionamento logico giuridico del Tribunale.

Al Giudice è sfuggita la circostanza per la quale "il nuovo seti. I e II la responsabilità è rimasta all'apicale interno mentre per il sett. III la responsabilità è stata affidata ad una persona esterna anziché riconfermare la sig.ra M., già responsabile da oltre un decennio" (vedi deposizione C. a conferma).

.. Con Provv. del 3 ottobre 2007 la ricorrente è stata incaricata della "bonifica" dei dati riguardanti il ruolo del servizio idrico integrato/tarsu.

A parere del Giudice di primo grado, tale incarico riveste, in sostanza, una equivalenza di mansioni (certamente legittime).

Sia chiaro che la tanto propalata ricerca, in riferimento al servizio ut supra, consisteva nella individuazione (ed epurazione) dei nominativi dei soggetti deceduti: piacerebbe comprendere come il profilo della fantomatica 'ricerca' e correlata (pretesa, supposta, sarcastica) autonomia, che il Giudicante ha ritenuto sussistente a riprova del profilo apicale, sia frutto di un'aberrazione argomentativa o di una svista a dir poco madornale!!

A nulla sono valse le specificazioni difensive, riscontrate in sede testimoniale in ordine alla concretezza di queste attività, giacché per il Tribunale è stato sufficiente declamare l'ordine di servizio, senza tenere conto - come era suo preciso dovere fare- dei reali contenuti delle mansioni, delle modalità di esecuzione e della loro concreta realizzazione.

Dunque la ricorrente, che per anni ha rivestito un ruolo apicale il cui profilo ex lege presupponeva precise competenze specialistiche ed esperienziali ormai ultradecennali, si ritrovava ex abrupto ed illegittimamente a dover epurare dal ruolo i nominativi dei soggetti deceduti (nel testo originario si legge: ... in merito alla presenza di morti nei ruoli sopra richiamati) mediante l'ausilio dell'ufficio anagrafe e dell'anagrafe tributaria SIATEL. Cui si aggiungeva, come naturale corollario prevaricatorio, a riprova della compressione o coartazione della libertà operativa della lavoratrice, la specificazione per la quale avrebbe dovuto dare priorità al predetto adempimento, senza tuttavia escludere l'attività di sportello ("detto adempimento ha priorità assoluta sugli altri obblighi d'ufficio senza trascurare il rapporto con il contribuente nell'orario di sportello")!

Dimentica ancora il Tribunale,...., come non si sia considerata in alcun modo la circostanza che l'ordine di servizio di cui si discetta sia stato inviato anche ad altri due dipendenti M. di cat. (...) e V. di cat. (...), così come risulta dalla struttura organizzativa (fasc. 6 controparte). Ne consegue, senza neanche ricorrere a presunzioni, che le mansioni chieste alla ricorrente rientravano (e riguardavano) anche lavoratori rientranti in qualifiche inferiori, salvo a voler surrettiziamente ritenere che gli stessi svolgessero mansioni superiori!!

Il nodo interpretativo è di facile soluzione, per quanto appena detto: il lavoro di 'ricerca' (sic!) dei soggetti deceduti poteva essere effettuata mediante l'ausilio dell'anagrafe e, pertanto, mediante un semplice lavoro esecutivo, non richiedente certamente l'elevata conoscenza plurispecialistica che caratterizza la cat. (...).

Dunque, ancorché il Decidente abbia ritenuto legittime le nuove mansioni assegnate, è evidente come esse si concretizzassero nella ricerca dei dati anagrafici, ma non anche nell'emissione dei ruoli (si veda l'ordine di servizio prot. n. (...) del 2/9/2008, consegnata alla ricorrente in data 15/9/2008), nonché nel compito di verificarne la rispondenza, con

particolare riguardo ai dati anagrafici, di residenza e codice fiscale, con l'obbligo, dopo aver effettuato le opportune verifiche di consegnare i files risultanti entro e non oltre il 23/9/2008, vale a dire entro 5 gg. Lavorativi dalla data di consegna dell'ordine di servizio.

Non coglie il Giudice di primo grado, nonostante l'evidenza logica, che il nuovo incarico di 'ricerca' costituisca la prova in re ipsa, considerando tutti gli elementi contestuali della vicenda (precedenti mansioni, modalità e tempi di esecuzione...) del sarcasmo persecutorio intrapreso ai danni della Sig. M..

Non coglie, ancora, il Tribunale il profili della dequalificazione professionale e squalificazione personale, unito a pressioni dettate da pretese temporali irrealizzabili.

Si consideri che per l'emissione dei ruoli venivano nominate, con la determinazione n. 28 del 5/2/2008 e seguenti, delle dipendenti di categoria inferiore a quella della ricorrente, vale a dire tale M.T., CAT (...), responsabile del procedimento in materia di gestione ruoli, e tale V.M., CAT(...), responsabile coordinamento ufficio ICI.

Oppure si vuol ... ritenere che l'incarico affidato alla ricorrente (cat. (...)) volto alla 'ricerca' di dati anagrafici di soggetti deceduti per espungerli dall'elenco dei contribuenti sia da valutarsi in termini quali-quantitativi (in termini di eguaglianza sul piano mansionario) alle mansioni effettivamente rivestite dalla lavoratrice in oltre 30 anni di carriera, essendosi la stessa occupata di bilanci- conti consuntivi - mutui - piani finanziari - patto di stabilità parte economica del personale - dichiarazione irpef - dichiarazione iva - dichiarazione irap - rapporti con il ministero, con la prefettura, con il co.re.co., con i revisori dei conti ecc ... ?

Orbene, era compito ... del Giudice procedere a ben altra valutazione, ossia accertare la sussistenza della dequalificazione professionale mediante un confronto tra le mansioni successive assegnate e quelle precedentemente affidate, occorrendo preliminarmente un confronto tra le mansioni effettuate e la qualifica posseduta, perché è con riferimento a questa che va verificato se vi sia dequalificazione e, solo in caso di corrispondenza delle mansioni con la qualifica, può procedersi alla verifica -necessariamente successiva- di corrispondenza tra le mansioni pregresse e le successive, al fine di escludere anche un demansionamento...

L'appellante ha bene evidenziato gli atti e le condotte effettivamente subiti, specificando in dettaglio, per via documentale e testimoniale, il clima vessatorio ai danni della lavoratrice, le mansioni inferiori realmente assegnate ed il contesto avversivo ed ostile volto a neutralizzare ed isolare la signora M..

Sul versante della non equivalenza delle mansioni e della concreta dequalificazione professionale, il Giudice di prime cure ha errato totalmente allorché ha ritenuto legittime le nuove mansioni. Gli argomenti difensivi, invero, anche ai sensi dell'art. 2729 c.c., attraverso l'allegazione di presunzioni gravi, precise e concordanti, hanno provato le circostanze dannose denunciate attraverso elementi presuntivi quali: la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione ...

Il Giudice di primo grado avrebbe dovuto verificare l'effettività delle mansioni anzidette, era questo il suo compito accertativo, ma non lo ha fatto, limitandosi comodamente ad una lettura retorica delle mansioni, in verità inesistenti.

Si pensi, a titolo confermativo, alla stessa dichiarazione del teste G., secondo il quale: "... quest'ultima (la M.) da settembre (2007) in poi era assegnata all'ufficio tributi, in quanto si era riscontrato all'interno dei ruoli tarsu e acqua numerose posizioni per le quali era intervenuto il decesso di coloro che dovevano pagare e pertanto era necessario e urgente procedere alla collazione dell'asse ereditario al fine di poter recuperare il dovuto"(sic!) (acqua contratto di diritto privato rientrante addirittura nel mansionario dell'ufficio tecnico, alleg. 6 controparte).

Da qui la disponibilità, obtorto collo, dell'appellante di eseguire quanto richiesto, permanendo però la volontà rivendicativa di denunciare il proprio reale ed effettivo demansionamento.

Il Giudicante, ancora una volta, ha obliato le prove disponibili, affastellando fase temporali e di avvicendamento degli incarichi, non soffermandosi -come avrebbe dovuto- sulle evidenze probatorie offerte travisandone i contenuti in relazione:

1) alle difficoltà operative relative alla carenza di risorse strumentali di dotazione di "una nuova stazione hardware la quale sarà fornita e configurata" (collegamento al data base) potevano ritenersi superate

relativamente alla postazione presso l'ufficio tributi fino al 23/12/2007 (dal 24/12/2007 al 16/3/2007 la M. è in ferie, cfr. allegato n. 54 di parte ricorrente), ma non relativamente alla successiva collocazione presso il comando dei VV. UU. disposta con ordine di servizio in data 17/3/2008;

2) Al rientro dalle ferie imposte (76 gg., cfr. allegato n. 54) e dopo tre ore, durante le quali la ricorrente non sapeva neppure dove sedersi, le è stato notificato l'ordine di servizio n. 3475 del 17/3/2008 (a firma di C. resp. settore I e G. resp. settore III), con il quale veniva "... incaricata per strette esigenze organizzative e di servizio, della gestione finanziaria delle sanzioni amministrative e violazione al c.d.s."

3) Al trasferimento dell'appellante in un'unità operativa diversa da quella di appartenenza, avvenendo tutto -a riprova della palese illegittimità- non per disposizione del datore di lavoro, bensì per volontà di due responsabili di posizione organizzativa, tenuti per contratto solo alla gestione della propria unità organizzativa al fine di realizzare il programma affidato, utilizzando i mezzi umani e strumentali a disposizione (art. 11 ordinamento degli uffici e servizi).

Indubbia, quindi, la pretestuosità e comunque illegittimità dell'incarico, peraltro in crassa violazione dell'art.2103 c.c., secondo cui "il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

4) Alla circostanza, per la quale bisognerebbe chiedere al Giudice di prime cure in che termini abbia ritenuto lecito e confacente alle esigenze d'ufficio un ordine di servizio proveniente da due soggetti non competenti (per cui il conseguente atto era nullo e non vincolante), il G. (responsabile di un settore nevralgico con grave carenza dotazionale - deliberazione di g.m. n. 1/2007) ed il C. (responsabile del settore I), si siano preoccupati di organizzare un servizio che

non era di loro competenza, senza neanche concordarlo con il titolare del settore. Tale quesito, ben lungi dall'essere apodittico, trova conferma nella 'banale' evidenza per la quale l'effettivo titolare dell'Ufficio competente, in data 16/4/2008 (dopo un mese dall'incarico nullo!) con nota 4875 (depositata in data 9/5/2013) diretta a C. e G. comunicava: "...pertanto, in considerazione di quanto emarginato, ritengo opportuno che il personale assegnato (la M.), ed appartenente ad altro settore, rientri nella organizzazione ordinaria e venga utilizzato per altre finalità nell'interesse dell'Ente". Ci sarebbe, ancora, da chiedere al Tribunale come mai la circostanza che gli stessi 'ordinanti' abbiano smentito se stessi in sede testimoniale non sia mai stata considerata, tanto vero che sentito dal Giudice sul punto C., smentendo la sua stessa nota scritta, riferisce che "non so perché la M. è stata spostata presso la stanza del comandante dei vigili urbani"; medesima 'anomalia mnestica' è da attribuirsi al G., il quale dichiara "Posso riferire che la ragione per la quale io ritenni di collocare la ricorrente all'interno della stanza in cui è presente anche il comandante dei vigili urbani era di tipo strettamente logistico nel senso che non sapevo dove altrimenti collocarla. Complimenti 'a lor Signori' per avere, nella falsità delle loro affermazioni, suggestionato od obnubilato l'orizzonte ricostruttivo del Giudice.

5) All'evidenza del fine 'asfaltante' con cui l'Ente, attraverso l'operato di propri funzionari e dirigenti, ha annullato il ruolo professionale della lavoratrice, spostandola da un ufficio all'altro, depauperando il suo bagaglio d'esperienza, sottoponendola ad estenuanti ordini di servizio avviliti e mortificanti, la cui riprova è data, ad abundantiam, dall'ulteriore grave circostanza che nel 'balletto' degli incarichi ed uffici la vilipesa Sig. M. è la predestinata vittima sacrificale delle intemperanti paturnie volitive dei vertici amministrativi che, di volta in volta, con volontà sempre più opprimente, relegavano la lavoratrice nei posti meno adeguati alle sue mansioni (i peggiori). Così piuttosto che collocarla o mantenerla nell'ufficio tributi (postazione occupata fino al 24/12/2007), successivamente occupata da S.F. - assunto ex art. 90 TUEL "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" (vedi nota 6990 del 4/5/2009, allegata al n. 43 del fascicolo di controparte) si pensava, in spregio personale e professionale, che fosse utile altrove (dove non poteva di fatto operare rendendola inattiva ed innocua) dovendo spostare lei e solo lei, anziché altro personale di categoria inferiore.

6) Alla circostanza che le ferie 'indotte' (benché ritenute lecite dal Decidente) siano state decise a monte secondo un preciso ordito squalificante: l'allontanamento dell'appellante dall'ufficio tributi, per il relativo trasferimento in una diversa unità operativa (Ufficio VV.UU), necessitava di un lungo periodo di tempo -e da qui il tempo forzato di ferie-strategicamente utile per lo spostamento logistico del predetto ufficio (come da testimonianza del G.), così da attuare l'intento costrittivo e mortificante della più assoluta inattività.

A tal proposito il datore di lavoro ha un potere di natura discrezionale che va temperato con gli interessi del prestatore di lavoro (cfr. Cass. Civ. 13980/2000).

Esse, in breve devono essere 'concordate' con il lavoratore, giacché l'indebita pressione alla loro fruizione in periodi non richiesti è vessatoria e fuori dal quadro normativo, oltre che sanzionata più volte anche dalla Suprema Corte. Proprio la Corte Nomofilattica ha chiarito "che il datore di lavoro nell'organizzare i turni di ferie deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro (...). In sostanza l'imprenditore deve organizzare il periodo delle ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi " (Cass. Civ., Sez. Lavoro, n. 13980/2000). Il potere discrezionale del datore di lavoro è, quindi, limitato da norme inderogabili come, ad esempio, quella per la quale l'Ente avrebbe dovuto preventivamente

comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie (terzo comma dell'art. 1209 del codice civile) e quella secondo cui le ferie avrebbero dovuto godersi entro l'anno di lavoro e non successivamente (ex art. 2109, secondo comma, del codice civile -da cui addirittura sarebbe dovuto derivare ex lege il risarcimento del danno...).

7) All'effettività di quest'ultima condizione umiliante per cui il Tribunale 'dimentica' che la signora non è stata neppure abilitata al collegamento del data base (sul punto si veda la deposizione di C. e di S., nonché la nota 14562 del 20/11/2008, a firma del reg. G., il quale tra l'altro, sentito come teste di parte resistente, dichiara: "... desidero precisare che attualmente si sta procedendo con una metodologica attività di ricostruzione della banca dati tributaria ..." e "... all'interno della stanza del comandante

dei vv.uu. È stata collocata la medesima postazione che la ricorrente

aveva nel proprio precedente ufficio e precisamente: una scrivania, una sedia in pelle. La ricorrente fu anche dotata di nuovo personal computer"). 'Dimentica', ancora il Giudice di prime cure di verificare se il p.c. fosse configurato, ma ai fini del libero convincimento ha ritenuto ben accertato lo svolgimento dell'incarico per la presenza di una scrivania e di una sedia di pelle!! 'Dimentica' ulteriormente il Tribunale, che nella memoria di controparte si specifica che i collegamenti mancavano a causa del ritardo nella ristrutturazione di taluni uffici comunali (tra cui l'Ufficio dei Vigili Urbani -così implicitamente riconoscendo che i collegamenti non erano disponibili

allorquando è stata mandata la M.), così come correlativamente dimentica che i testi di controparte G., C. E ACRI hanno contraddittoriamente e falsamente, invece, dichiarato che i collegamenti c'erano da subito. Il Giudicante avrebbe dovuto, vagliata la conclamata inattendibilità delle testimonianze rese, trasmettere gli atti alla Procura della Repubblica per le determinazioni consequenziali ed invero per il reato di cui all'art. 372 c.p.!

8) Alla medesima circostanza ut supra che, in via inferenziale, prova quanto sinora asserito: l'Ente, pur nella consapevolezza dell'impossibilità di realizzare i collegamenti telefonici ed informatici necessari per lo svolgimento dell'attività, decideva, per il tramite dei propri funzionari compiacenti, di trasferire la lavoratrice presso l'ufficio del Comandante dei Vigili. Questo accadeva, non certo per garantire una equivalenza di mansioni, ma al sol fine di squalificarne la persona e la sua carriera, garantendo 'a lor Signori' l'assoluta inattività della Sig.ra M., l'umiliazione e la frustrazione per la sua nuova condizione lavorativa, così da ricordarle ... chi 'comandasse' ed in che modo dovesse adeguarsi a quanto illecitamente imposto. Si aggiunga, poi, che l'appellante era costretta ad allontanarsi dalla stanza, a seguito delle continue richieste del Comandante, per le esigenze di riservatezza che quest'ultimo affrontava per motivi d'ufficio (vedasi deposizione dei testi C. e S., nonché la nota n. 4875/2008, resa dal comandante VV.UU-cat. (...) - ex VII Q.F., quindi inferiore alla cat.(...) -ex VIII Q.F. ricoperta dalla ricorrente- dove si legge "spesso mi trovo ad affrontare peculiari problematiche in presenza di personale di altro settore con le evidenti difficoltà").

Ebbene il danno alla professionalità (già di per se stessa tutelata dall'art. 2103 c.c.) è consistito non solo nel mancato incremento delle conoscenze professionali, ma soprattutto nel mancato utilizzo delle conoscenze e capacità acquisite, determinato da un incarico formalmente equivalente alle precedenti mansioni, ma sostanzialmente 'mortificante'.

Invero dalle risultanze probatorie sinora richiamate, totalmente travisate dal Tribunale, si profila un quadro di dequalificazione professionale e squalificazione personale, volutamente inflitto all'appellante con un chiaro obiettivo vessatorio, che ha avuto un riflesso sul rapporto lavorativo tale da renderne insostenibile la sana prosecuzione.

È noto come in tema di mansioni del lavoratore, ai fini dell'applicabilità dell'art. 2103 c.c. sul divieto di demansionamento, non ogni modificazione quantitativa delle mansioni affidate al lavoratore è sufficiente ad integrarlo.

La revoca illegittima dell'incarico apicale da parte dell'Ente, cui si aggiungono le caratteristiche, la durata e la gravità dell'attuato demansionamento, nonché la frustrazione personale e professionale subita, dimostrano la lesione della professionalità dell'appellante e della sua esplicazione più diretta in ambito esistenziale ovvero della sua libertà morale. In sintesi, il divieto di variazioni in peius opera, peraltro, anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori. Nell'effettuare la necessaria comparazione, infatti, non è sufficiente ancorarsi in astratto al livello di categoria, ma occorre accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito, garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali (cfr. Cass. Civ. Sez. Lav, 9.3.2004, n. 4773), nonché assicurando che venga tutelato il patrimonio professionale del lavoratore. In altri termini, la nuova collocazione deve consentire al lavoratore, non solo di utilizzare, quanto di arricchire il proprio patrimonio professionale acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze.

Onesta difesa ha provveduto ad adempiere ogni onere di allegazione probatoria sulla natura e sulle caratteristiche del danno medesimo, ma ingiustamente ed erroneamente il Giudice di prime cure ha sottovalutato un preciso insegnamento della Corte Nomofilattica, ovvero quello per il quale la dimostrazione in giudizio del danno cagionato può essere fornita con tutti i mezzi offerti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, alla luce della complessiva valutazione di precisi elementi in tal senso significativi";

3) Illogicità, contraddittorietà della motivazione e travisamento dei fatti e delle prove, in ordine alla non riconosciuta sussistenza della volontà persecutoria del datore di lavoro. Nonché violazione del principio del potere-dovere qualificatorio del Giudice relativamente, ed in subordine, alla sussistenza del mobbing 'attenuato' o straining: " ...la lettura complessiva delle risultanze processuali non lascia spazio a dubbi interpretativi: la revoca illegittima dell'incarico (per violazione dell'art. 9 CCNL '99); la lesione del principio di equivalenza di mansioni per incarichi sostanzialmente sottordinati; la mortificazione professionale, logistica e personale dei molti trasferimenti e dell'assenza di dotazioni strumentali e telematiche; l'inflizione di sanzioni disciplinari correlate alle richieste di chiarimenti e alle legittime rivendicazioni della lavoratrice. Eppure, nonostante la chiarezza degli elementi offerti da questa difesa, il Tribunale, inopinatamente, ribadisce che allo stesso modo non integra condotta persecutoria la disposizione con cui veniva disposta la fruizione da parte della ricorrente delle ferie pregresse, e neppure le richieste di chiarimenti sul proprio operato in relazione ai precedenti esercizi finanziari in cui la stessa rivestiva l'incarico di responsabile dell'ufficio tributi, giustificati dall'approfondimento ispettivo disposto dalla Corte dei Conti ... (omissis) ...

2.6 Ma merita aggiungere, difetta anche la configurabilità di una responsabilità risarcitoria a valle. La generica invocazione di un danno "professionale, biologico ed esistenziale" di cui si chiede la quantificazione in via presuntiva, è privo di qualunque allegazione in punto di fatto ... (omissis)..." Senza ribadire quanto già evidenziato nell'atto

introduttivo, ed al di là del profilo delle ferie comunque ampiamente esplicito nei punti precedenti, preme sottolineare come il Giudice di primo grado abbia, ancora una volta, travisato -anche con riguardo a questa parte motivazionale- i dati temporali ricavabili dagli atti depositati, di talché:

Sulla violazione di cui all'art. 227 del TUEL (mancata approvazione da parte dell'organo consiliare del rendiconto 2006 entro i termini previsti, 30 giugno dell'anno successivo) il Tribunale ha 'smarrito' la circostanza che l'organo di revisione ha certificato che l'Ente ha provveduto all'approvazione del conto consuntivo 2006 solo in data 3/9/2007, con delibera consiliare n. 30, imputando il ritardo all'ufficio finanziario in fase di riorganizzazione (cfr. pag. 2). Orbene in quel periodo l'Ufficio era già retto da G.!!

b) sulla mancata osservazione dei principi di veridicità e di attendibilità delle informazioni (pag. 6 III capov., in relazione all'art.1, commi 166 e seguenti, della L. n. 266 del 2005 che fa obbligo agli organi di revisione degli enti locali di inviare alle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti relazioni apposite in ordine ai bilanci preventivi e ai rendiconti degli enti), deve evidenziarsi come l'organo di revisione del Comune di Fuscaldo, in data 6/12/2007, rimetteva la relazione per il conto di bilancio approvato dal Comune il 3/9/2007 (sulla cui base il Magistrato istruttore, con lettera del 19/12/2007, diretta al sindaco ed all'organo di revisione, ha mosso le osservazioni), dunque al tempo dell'incarico vigente di G. e con il parere favorevole dello stesso e del Collegio dei revisori. Ci si chiede cosa c'entri l'appellante, nel frattempo estromessa o meglio revocata ex abrupto e contra ius!

c) sull'invito della Corte dei Conti (pag.7) di adottare nel più breve tempo possibile, i provvedimenti necessari a rendere effettiva l'osservanza dei principi contabili di veridicità e di attendibilità delle informazioni (di competenza dei revisori dei conti) e di significatività, veridicità ed attendibilità dei valori iscritti in bilancio (di competenza del G.), il Giudice di primo grado, dimenticando che l'appellante non era stata coinvolta nella redazione dell'atto del 19.12.2007, non ha minimamente valutato (determinando l'ennesima lacuna logico-giuridica) la stranezza della richiesta di chiarimenti a distanza temporale di quasi un anno!! Pecca clamorosamente il Tribunale, per assoluta ed ingiustificata approssimazione, quando non considera o non 'incasella' la richiesta di chiarimento del G. (del 18/8/2008), a distanza di un anno dall'approvazione del bilancio consuntivo. Egli avvia un'attività ispettiva nei confronti della lavoratrice in esecuzione della deliberazione consiliare n. 18 del 15/7/2008 (in relazione all'anno 2007) e che tale attività rappresenta avvio di rituale procedura disciplinare. Peccato, però, che il Consiglio con la delibera richiamata abbia dato tutt'altre disposizioni, dando atto che "... per effetto della manovra correttiva posta in essere dall'amministrazione comunale per l'anno 2007 non si ravvisa la necessità di adottare ulteriori accorgimenti".

È evidente, a questo punto, l'intento di avviare a carico della ricorrente, in congedo ordinario, un procedimento disciplinare, al solo fine di creare addebiti a carico della M. e, così, artatamente, giustificare la propria assunzione (alla luce della vertenza n. V2008/01164/ast della procura regionale sezione giurisdizionale per la Calabria, -cfr. all. 22 al fascicolo di controparte depositata in giudizio in violazione del segreto istruttorio-). Ad oggi, tuttavia, nonostante le innumerevoli infondate accuse da parte del Sindaco, del B. e del G., la lavoratrice non è mai stata destinataria di procedimenti giudiziari. Da quanto evidenziato, a fronte della assoluta (ed incomprensibile) lacunosità e contraddittorietà motivazionale della sentenza di primo grado, sono viceversa certi i profili di danno denunciati. Sul versante patrimoniale e professionale, essi derivano dall'anticipazione della revoca illegittima (per violazione degli artt. 8 e 9 CCNL '99, e succ. mod. ex art. 15 del CCNL del 22.1.2004), dal ruolo apicale rivestito dalla lavoratrice (si veda in

merito il certificato di servizio prot. n.(...) del 9/7/2013, depositato il 9/5/2013) e dalla dequalificazione reiterata e pervicace che ha determinato una lesione del diritto fondamentale della lavoratrice, costituzionalmente garantito, che è quello della libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto ...

Ne è quindi conseguita la lesione all'immagine professionale, alla dignità personale e la vita di relazione della Sig.ra M. (rilevanti sul diverso versante del danno non patrimoniale).

Cosa dire poi dell'assoluto silenzio in ordine a: 1) Informativa di servizio prot. n. (...) del 12/12/2008, diretta al Sindaco, rimasta senza riscontro; 2) referto del pronto soccorso dell'Ospedale di Cetraro del 17/1/2007 e successivi certificati rilasciati da struttura pubblica per stress lavorativo, confermati dai successivi controlli medico collegiali disposti dall'ente; 3) avvio ingiustificato di procedimenti disciplinari con convocazione della ricorrente, a cura del responsabile dell'ufficio contenzioso sig. C., anche in giorni festivi e senza specificare l'orario di convocazione (cfr. allegato n. 39 del fascicolo di controparte, prot. n.(...) del 14/4/2009 e allegato n. 40)!? Sul diverso profilo del danno non patrimoniale, il quadro complessivo esposto, mostra ben altro, ossia quella volontà persecutoria - volta anche a dissimulare beghe o magagne personali- sulla cui sussistenza non può dubitarsi in alcun modo. La sequenza frammista dei provvedimenti analizzati, le circostanze di fatto mortificanti ed opprimenti, offrono incontrovertibilmente la prova di quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione od emarginazione dell'appellante dal contesto organizzativo nel quale era inserita, con chiara configurabilità del mobbing.

Posto che esso si connota da condotte del datore di lavoro o del superiore gerarchico che si manifestano con comportamenti ostili e reiterati, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, non può dubitarsi che nel caso in esame l'appellante abbia subito una lesione della sua salute psicofisica a cagione di tali umilianti incarichi.

Non deve ancora sospettarsi che la molteplicità e globalità delle condotte dell'Ente, lecite ed illecite, finalizzate a neutralizzare la professionalità della lavoratrice -comprovata dalla sistematicità dell'agire vessatorio abbiano eziologicamente causato l'evento lesivo della salute psicofisica dell'appellante, così come provato dalla compiuta certificazione clinica allegata...Invero, la più volta denunciata -ed omessa dal Giudice di primo grado - 'costrittività organizzativa' sarebbe stata di facile accertamento ove il Tribunale avesse correlato tutte le risultanze processuali emerse. Erano infatti chiari: 1) la marginalizzazione dell'attività lavorativa; 2) lo svuotamento delle mansioni; 3) la mancata assegnazione di compiti lavorativi con sostanziale 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) l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo con ingiusti provvedimenti disciplinari.

Gli elementi sopra descritti, che caratterizzano il caso in esame, sono stati totalmente depotenziati e/o obliati dal Decidente, aggravando ancora di più la condizione di prostrazione e frustrazione già drammaticamente vissuti: la lesione all' integrità fisica e alla personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ., avrebbe dovuto essere valutata mediante una verifica "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" ...La presenza di una condotta indubbiamente ostile -rectius: sopraffattiva e mortificante-, connotata da una frequenza oppressiva delle azioni dei vertici dell'Ente, unita alla soggettiva percezione da parte della lavoratrice di una situazione di costante emarginazione, avrebbe dovuto indurre il Giudice a compiere non solo lo sforzo ermeneutico complessivo ut supra, ma anche l'ulteriore adempimento della verifica in ordine alla sussistenza qualitativa del danno così come prospettato da questo difensore.

La non ammissione della CTU si è concretizzata nella lesione del canone di giudizio della valutazione complessiva dei precisi elementi puntualmente dedotti ...Invero, sarebbe stato dovere del Giudicante, previa verifica di tutte le risultanze processuali (ivi incluse quelle clinico-sanitarie totalmente obliate), ricorrere alle nozioni generali dell'esperienza, tipiche del legittimo ragionamento presuntivo, giungendo così all'accertamento del danno denunciato (la cui quantificazione spettava al CTU). Benché a questa difesa non sfugga come la consulenza tecnica d' ufficio è mezzo istruttorio (e non una prova vera e propria) sottratta alla disponibilità delle parti ed affidata al prudente apprezzamento del giudice di merito (rientrando nel suo potere discrezionale la valutazione di disporre la nomina dell'ausiliario giudiziario), è altrettanto indubbio che il Tribunale abbia travisato fatti e prove, ritenendo insussistenti circostanze fattuali eclatanti -per gravità e pervicacia intrusiva ai danni della lavoratrice- e per tal motivo giungendo, in modo incoerente ed illogico, alla pronuncia impugnata.

Ebbene la Sig.ra M. ... ha subito una lesione di carattere permanente all'integrità psico-fisica della lavoratrice, e ciò in conseguenza dei comportamenti illeciti posti in essere dall'Ente, per il tramite dei propri funzionari e dirigenti.

L'intera vicenda che si è protratta addirittura per cinque anni interminabili, provocando uno stress forzato ed ininterrotto, ha determinato il consolidamento di postumi invalidanti derivati da gravi disturbi psicosomatici o psico-fisici.

Dunque, la difesa, ha argomentato e provato i fatti a sostegno delle richieste risarcitorie, tanto sotto il profilo della lesione del diritto alla professionalità dell'appellante e del demansionamento, quanto sul versante della piena allegazione della sussistenza del danno quale conseguenza diretta patita dalla lavoratrice (vedasi documentazione sanitaria). ... A riprova dell'erroneità della pronuncia di primo grado, si consideri la portata interpretativa dell'art. 2087 c.c., "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico pacificamente riconosciuta (da leggersi estensivamente ai sensi dell'art. 32 Cost. e artt. 1175 e 1375 cod. civ.). La giurisprudenza di Legittimità ha inteso l'obbligo datoriale di "tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", sancito da questa norma, nel senso di includere anche l'obbligo della adozione di ogni misura "atipica" diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Questo implica, reciprocamente, "l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, bum out, molestie, stalking e così via, alcuni anche di possibile rilevanza penale" (Cass. Civ., Sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3291, in motivazione).

L'errore evidente in cui è incorso il Giudice di prime cure, anche disattendendo i principi comunitari (vedasi art. 13 nel Trattato CE -Trattato di Amsterdam 1997- divenuto poi art. 19 TFUE in materia di azioni positive e art. 141 TCE, ora art. 157 TFUE; Carta dei diritti fondamentali della UE, artt. 20, 21 e 23) è consistito -come più volte ribadito- in una parcellizzazione delle risultanze probatorie, smarrendo sul piano processuale il principio per il quale è compito del Giudice "prendere in esame tutti i fatti noti emersi nel corso dell'istruzione, valutandoli tutti insieme e gli uni per mezzo degli altri e quindi esclude che il Giudice, avendo a disposizione una pluralità di indizi, li prenda in esame e li valuti singolarmente, per poi giungere alla conclusione che nessuno di essi assurga a dignità di prova" (Cass. 9 marzo 2012, n. 3703, richiamata in Cass. Civ., Sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3291, in motivazione).

Tale valutazione globale -come già detto- avrebbe consentito ...di risalire, con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto (in verità inferenzialmente certo per la difesa), ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove. Ciò, del resto, è conforme al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di prova del danno da demansionamento (Cass. SU 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass. SU 24 marzo 2006, n. 6572 del 2006; Cass. 19 dicembre 2008, n. 29832; Cass. 26 novembre 2008, n. 28274), oltre che trovare riscontro nella giurisprudenza amministrativa in materia di mobbing (cfr., Cons. Stato 21 aprile 2010, n. 2272).

... Esistono ... situazioni lavorative, come (volendo) quella in esame, in cui i lavoratori maturano un senso di disagio che si ripercuote sulla propria salute psico-fisica e che seppur ritenute non riconducibili al mobbing non possono rimanere impunte ove si accerti che siano state provocate ai danni di un determinato lavoratore.

La giurisprudenza richiama la definizione medico legale dello straining (o mobbing attenuato). Allorquando vi siano condotte illegittime, ancorchè finalisticamente non accumulate da continuità vessatoria (per vero ritenuta indiscutibile da questa difesa), che possono comunque risultare lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati, (arg. ex Cass. sez. 6 pen. 8 marzo 2006 n. 31413) è necessario intervenire a salvaguardia del lavoratore.

Emergono anche in questo caso, ed a fortiori nel caso sub specie, la conflittualità lavorativa in cui la vittima ha subito azioni ostili distanziate nel tempo e tali da provocare una modificazione in negativo costante e permanente della sua condizione lavorativa e ripercussioni non solo sulla salute in senso stretto, con sintomi psicosomatici anche gravi, ma anche a livello di autostima e di qualità della vita in senso lato (come comprovati dalla documentazione sanitaria in atti). Da qui deriva la ripartizione degli oneri probatori secondo le regole di cui agli artt. 1218 e 1223 c.c., con conseguente parziale inversione dell'onere probatorio di cui all'art. 2697, comma 1, c.c., non assolta in alcun modo da controparte".

L'impugnazione è ammissibile, diversamente da quanto eccepisce l'appellato, perché in base all'art. 434 c.p.c., in coerenza con lo schema generale dell'art. 342 c.p.c., ai fini dell'ammissibilità del gravame è sufficiente che l'atto di appello indichi i passaggi argomentativi della sentenza che l'appellante intende censurare e formuli, rispetto ad essi, le proprie ragioni di dissenso, sì da esplicitare l'idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione impugnata (cfr. Cass. 2143/2015).

E nella specie la sig.ra M. ha denunciato le anzidette lacune della sentenza impugnata, le argomentazioni che non condivide e le ragioni di critica che dovrebbero, nella sua prospettiva, indurre a rivederle per dare fondamento alla domanda che invece il primo giudice ha disatteso.

Nel merito, l'appello non è meritevole di accoglimento.

Prendendo le mosse dal motivo sub 1), che attiene al difetto di ricostruzione da parte del giudicante della fattispecie dedotta dalla lavoratrice, il Collegio ritiene la doglianza priva di pregio, dal momento che dalla lettura dell'atto introduttivo emerge che questo è tutto incentrato sulla deduzione dell'illegittimità della revoca dell'incarico, sotto il profilo del reperimento all'esterno dell'ente della figura apicale da porre a capo del dipartimento in precedenza guidato dalla sig.ra M. - illegittimità derivante, secondo quanto dalla stessa asserito, dalla violazione del disposto dell'art. 110 TUEL. Sennonché a pag. 9 del ricorso è la stessa ricorrente a sostenere che il comune ha adottato, con la Delib. n. 343 del 9 gennaio 2007, una nuova struttura organizzativa dell'ente e dei relativi responsabili - ciò che da solo è sufficiente a giustificare il reperimento all'esterno della suddetta figura.

Del resto, anche a volere ritenere la revoca dell'incarico illegittima, manca la prova che l'adozione di tale provvedimento sia avvenuta con l'intento persecutorio che deve caratterizzare il "mobbing"; nell'atto introduttivo di primo grado, infatti, l'esistenza di tale intento, sotteso all'adottata revoca, non è stato allegato - e, del resto, ad escluderlo è sufficiente evidenziare quanto dedotto dalla difesa del comune, secondo cui la rimozione è avvenuta per effetto di una complessa riorganizzazione, che è documentata in atti, e che la stessa lavoratrice non contesta.

Analoghe considerazioni valgono con riferimento all'assegnazione al nuovo incarico, ché, anche se fosse dimostrato che è demansionante, per dare luogo al chiesto risarcimento del danno da mobbing necessita della prova dell'intento persecutorio, che neppure in questo caso è stata fornita.

Invero, si osserva che con Tatto di appello - sia nel corpo dell'atto che nelle conclusioni - si pone solo la questione del mobbing e si chiede la condanna del comune al risarcimento del relativo danno.

Rispetto a tale tipo di richiesta, si palesa superfluo il vaglio della fondatezza dei motivi di gravame sub 1, ché, invero, attengono al demansionamento, ossia ad una causa petendi che avrebbe dovuto sfociare in una richiesta di riconoscimento della violazione dell'art. 2103 c.c. e di rifusione del relativo danno - ontologicamente diverso da quello da mobbing, basato sulla violazione del disposto dell'art. 2087 c.c..

Analoghe considerazioni valgono per il punto di gravame sub 2), con il quale si invoca il danno alla professionalità per violazione dell'art. 2103 c.c., con riferimento all'assegnazione di nuove mansioni, ancora una volta in contrasto con il richiamo alla fattispecie del mobbing invocata nelle rassegnate conclusioni.

Infine, quanto al motivo di gravame sub (...), che attiene alla prova dell'intento persecutorio, si osserva che i danni che vengono dedotti in primo grado (cfr. pag. 36 e ss. atto introduttivo), ossia danno da demansionamento/danno di natura patrimoniale da svuotamento di mansioni, non sono danni causalmente riconducibili alla fattispecie del mobbing, perché attengono, come già osservato alla violazione del precetto di cui all'art. 2103 c.c., mentre il cd. mobbing - dalla

cui esistenza si fa discendere il danno del quale si chiede unicamente la rifusione nel presente grado; - ha una fonte normativa del tutto diversa, come già rilevato. E' noto, infatti, che l'evento lesivo da ricondurre al mobbing riguarda solo la salute, la dignità, la personalità del dipendente (cfr. Cass. sezione lavoro, sentenza n. 17698 del 06/08/2014, secondo cui "Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: 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").

Nel caso di specie, peraltro, le allegazioni concernenti il danno alla salute/dignità/personalità sono del tutto omesse, in quanto la sussistenza dello stesso viene data come provata "in re ipsa", per come emerge dalla disamina dell'atto introduttivo di primo grado (cfr., in particolare, pag. 36 del ricorso, che contiene tutte le allegazioni attoree sui danni dedotti e di cui si chiede la rifusione); di converso, sono inammissibili, in quanto proposte per la prima volta nel presente grado le deduzioni, sul punto, contenute nel ricorso in appello.

Le considerazioni che precedono conducono al rigetto del gravame e alla conseguente conferma della sentenza.

Le spese del grado di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da M.V., con ricorso in data 4.12.2014, avverso la sentenza del Tribunale di Paola, giudice del lavoro, n. 499/2014, resa in data 5.6.2014, così provvede:

1. rigetta l'appello;
2. condanna l'appellante alla rifusione delle spese di lite nei confronti dell'appellato, che liquida in complessivi Euro 4800,00, oltre accessori come per legge dovuti;
3. dà atto della sussistenza, ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, inserito dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012, n. 228, dei presupposti per il versamento, da parte dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione dallo stesso proposta, a norma del comma 1 -bis del medesimo art. 13 D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115.

Così deciso in Catanzaro, nella camera di consiglio della Corte di appello, Sezione lavoro, 2 marzo 2017.

Depositata in Cancelleria il 5 maggio 2017.