

In Nome del Popolo Italiano

TRIBUNALE DI SIENA

SEZ. LAVORO

Il Giudice Unico Dott. Delio Cammarosano ha pronunciato la seguente

SENTENZA

decidendo sul ricorso iscritto il 12.3.2002 al n° 118 ruolo generale contenzioso dell'anno 2002 promosso da

A. U. elettivamente domiciliato in Siena presso lo studio dell'Avv. A. P. rappresentato e difeso dagli Avv.ti Prof. R. D. e M. L. del foro di Pisa come da procura a margine del ricorso depositato in cancelleria il 12.03.02

RICORRENTE

CONTRO

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (già Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in persona del Ministro pro tempore rappresentato e difeso congiuntamente e disgiuntamente ai sensi dell'art. 417 bis C.P.C. dai dipendenti Dott. A. L. e dal Dott. S. C. come da lettera di incarico in calce domiciliato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Siena, Via N. Bixio n.20 nella persona del Sig. A. V. come da memoria difensiva di costituzione

CONVENUTO

Avente per oggetto: MANCATO PAGAMENTO RETRIBUZIONI

La causa era discussa e decisa all'udienza del 13.12.2002 sulle seguenti conclusioni dei difensori delle parti

**Ricorrente:** " a) accertare e dichiarare il diritto del sig. A. a percepire le differenze retributive connesse allo svolgimento di mansioni superiori di Direttore amministrativo, responsabile della sezione circoscrizionale per l'impiego dell'ULPMO di Poggibonsi, nel periodo dal 3.7.1996 al 27.11.1999, e per l'effetto condA.re il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, in persona del suo Ministro pro tempore al pagamento della somma di Euro 2265,18 a titolo di differenze retributive, o della somma, maggiore o minore, ritenuta di giustizia, eventualmente previa espletanda ctu;

b) accertare; e dichiarare la dequalificazione professionale del sig. A. per tutto il periodo del 27.11.1999 fino ad oggi, e conseguentemente condA.re il Ministro del lavoro, in persona del suo Ministro pro tempore al pagamento della somma di Euro 28562,76 a titolo di risarcimento del danno alla professionalità, nonché a Euro 15.493,70, a titolo di risarcimento del danno biologico e ad Euro 15.493,70 a titolo di danno esistenziale da mobbing o delle somme maggiori i minori ritenute di giustizia

Con vittoria di spese., diritti di procuratore ed onorari di avvocato

**Convenuto:** > rigetto integrale della domanda relativa al presunto svolgimento di mansioni superiori, in quanto infondata in fatto ed in diritto od, in via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento delle differenze economiche, chiede che esso sia limitato al periodo 22.11.98 - 25.11.99 cioè dalla entrata in vigore del D. Lgs. 387/98 fino al trasferimento del ricorrente; il complessivo rigetto del ricorso per quanto concerne la domanda di risarcimento del danno professionale, del danno biologico e del danno esistenziale perché infondato in fatto ed in diritto. Con vittoria di spese "

118/2002 rgl

Svolgimento del processo ed elementi del fatto.

U. A. (ricorso depositato il 12/3/02) c. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

U. A. venne assunto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel 1973,1' 1/3.

Senza qui ripercorrere tutta la sua storia lavorativa, rileviamo soltanto che al culmine di un percorso professionale ascendente (più ampiamente v. pp. 1-2 ricorso; p. 2 note difensive finali), con ordine di servizio 1/7/96, n. 18, in qualità di assistente amministrativo, 6° q.f., U. A., a decorrere dal successivo 3/7, assunse, per disposizione del direttore L. A., "la pienezza delle funzioni vicarie con poteri di coordinamento e di firma della generalità degli atti, sostituendo la dott.ssa P. E., direttore Amministrativo, 9° q.f., Responsabile della Sezione Circostrizionale per l'Impiego ed il Collocamento in Agricoltura di Poggibonsi, durante le sue assenze dal servizio a qualunque titolo esse siano" (doc. 1 p.a.).

Con nota 4/3/02 il direttore B. comunicava al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che U. A. era stato nominato reggente ad interim della Sezione Circostrizionale di Poggibonsi dall' 1/11/97, in base a o.s. 1997/n. 3, rivestendo tale incarico fino al 25/11/99 (doc. 4 p.c.).

L'assenza della dott.ssa P. si protraveva ininterrottamente dal 3/7/96, fino al 27/11/99.

Sempre il direttore A., con ordine di servizio 4/12/96, n. 30, attribuiva al responsabile di ciascuna Sezione Circostrizionale (l'ordine perviene alla Sezione di Poggibonsi il 10/12/96) "la responsabilità di collaborare con il Consegnatario dell'U.P.L.M.O. nel disimpegno degli obblighi di vigilanza, custodia e manutenzione del patrimonio mobiliare affidato a ciascun Ufficio" (doc. 2 p.a.).

Inquadro, quindi, nella categoria B3 ccnl dipendenti del comparto Ministeri, U. A., trasferito il 27/11/99 all'U.P.L.M.O. di Siena (dove prenderà effettivo servizio nel 1/00. Cfr. teste F.: "non è venuto subito a Siena all'atto del passaggio il 26/11/99 ed è stato pregato di restare a Poggibonsi fino alla fine dell'anno, come gli altri, per perfezionare i passaggi, ed è venuto a Siena nel 1/00.), denunciava che da allora "(era) stato costretto ad una pressochè totale inattività" ("la più completa inattività")(solo con nota del 9/11/01, prot. 2711, il direttore A. B. gli aveva attribuito una mansione "fittizia", invero, quale "addetto alle informazioni di carattere generale sulle competenze della DPL. (in risposta alle richieste dell'utenza, soprattutto, di quelle pervenute telefonicamente)" ed una mansione "mortificante", quale "addetto alla protocollazione della corrispondenza della sede di servizio (sede di via della Sapienza, n. 29)" (doc.8 p.a.), cominciando ad accusare vari disturbi psicosomatici" e "ind(ucendolo) alla presentazione di domanda di pensionamento".

U. A., a mezzo di ricorso depositato il 12/3/02, esercitava in giudizio azione di condA. dell'Amministrazione convenuta al pagamento delle differenze retributive correlate allo svolgimento delle mansioni superiori, dal 3/7/96 al 27/11/99, determinate in € 2.265,18; inoltre, di accertamento della "dequalificazione professionale" subita dal 27/11/99 e di condA. della medesima Amministrazione al pagamento di € 28.562,76 a titolo di risarcimento del "danno alla professionalità", oltre ad € 15.943,70 per "danno biologico", € 15.493,70 per "danno esistenziale da mobbing" (conclusioni, ricorso, pp. 19-20).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si costituiva in giudizio e, sollevata questione di parziale difetto di giurisdizione del giudice adito (per i fatti giuridici anteriori al 30/6/98)(ad altra questione di rito, di improcedibilità, l'Amministrazione rinuncerà all'ud. 22/5/02), contestava nel merito la fondatezza delle domande proposte, delle quali chiedeva il rigetto (conclusioni, memoria difensiva, p. 11).

Svolta trattazione, sentite le parti e tentata la conciliazione (ud. 22/5/02), assunta prova testimoniale (ud. 21/6/02: tt. P. A., A. M. S. B., G. F., M. A., N. G., O. B.), svolta trattazione ulteriore (ud. 23/7/02), all'udienza 13/12/02 la causa era discussa e decisa dando lettura del dispositivo.

### **Motivi della decisione.**

U. A. pretende il pagamento delle differenze retributive correlate allo svolgimento delle mansioni superiori, sopra descritte, dal 3/7/96 al 27/11/99, esercitando azione di condA. dell'Amministrazione convenuta al pagamento di 2.265,18 (argomentandone la fondatezza alle pp. 6-11 ricorso, alle quali si richiama nelle note difensive finali, p. 28).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ne ha contestato la fondatezza (pp. 5-6 memoria difensiva, 2 note difensive finali) e, prima ancora, ha negato la giurisdizione del giudice ordinario, su una frazione di questa pretesa (quella anteriore al 30/6/98)(memoria difensiva, pp. 4-5, note difensive finali, pp. 1-2).

Sulla questione pregiudiziale di giurisdizione, l'art. 69 del Testo Unico sul pubblico impiego (d.lgs. 2001/n. 165), prevede al co. 7 l'attribuzione al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, delle controversie di cui all'art. 63, "relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30/6/98", mentre le controversie "relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo - conclude la norma - solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15/9/00".

Occorre pertanto decidere, anzitutto, se la controversia promossa da U. A., controversia di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, in relazione al discrimine del 30/6/98, sia attribuita alla giurisdizione amministrativa o alla giurisdizione ordinaria. .

La ripartizione cronologica in questione ha suscitato l'emergere di più orientamenti interpretativi, che accordano rilievo, ad es., ora al periodo del rapporto lavorativo interessato dalla controversia, ora alla data di realizzazione dei fatti costitutivi del diritto azionato, ovvero ai fatti che hanno originato la lesione lamentata dal lavoratore, ora alla data di adozione del provvedimento amministrativo o dell'atto di gestione, ora alla data del fatto storico presupposto per l'adozione della determinazione datoriale contestata.

Fino a non molto tempo fa non poteva parlarsi di consolidati indirizzi della giurisprudenza di legittimità, a fronte, del resto, di situazioni sostanziali anche profondamente diverse. .

Il panorama più recente sembra offrire una serie di indicazioni:

#### **SEZ. U ORD. 08159 DEL 05/06/2002:**

In tema di pubblico impiego privatizzato, ove il lavoratore, sul presupposto dell'affermazione del proprio diritto ad un determinato inquadramento, riferisca le proprie pretese retributive ad un periodo successivo al 30 giugno 1998 - data indicata dall'art. 45, comma diciassettesimo, del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 (e riprodotta dall'art. 69, comma settimo, del D.Lgs. 30n marzo 2001, n. 165) come discrimine per il passaggio dal giudice amministrativo al giudice ordinario delle controversie sui rapporti di pubblico impiego privatizzati - , la competenza giurisdizionale spetta al giudice ordinario. Ne' a tal fine rileva la data degli atti di inquadramento assunti a motivo dell'inadempimento dell'amministrazione datrice di lavoro, dovendo il fatto costitutivo del diritto alla retribuzione mensile individuarsi nello svolgimento della prestazione lavorativa durante l'unita' di tempo assunta a base di tale periodicità, con il conseguente rifluire di ogni questione attinente all'entità di tale compenso in una questione attinente alla fase del rapporto di lavoro in cui si colloca il mese di riferimento.

#### **SEZ. U SENT. 14216 DEL 03;10/2002:**

L'art. 45, comma diciassettesimo, del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 (ora art. 69, comma settimo, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), nel trasferire al giudice ordinario le controversie di pubblico impiego privatizzato, pone il discrimine temporale del 30 giugno 1998 fra giurisdizione ordinaria ed amministrativa con riferimento non già al momento in cui è stata instaurata la controversia, bensì al periodo di tempo in cui si sono verificati i fatti materiali e le circostanze poste a base della pretesa dedotta in giudizio. Sussiste, pertanto, la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo in relazione alla domanda, proposta successivamente a tale data, con la quale un impiegato comunale avanzi una pretesa di natura patrimoniale nei confronti dell'ente locale per un'attività lavorativa (nella specie: di cancelliere addetto all'ufficio di conciliazione del medesimo comune) svolta anteriormente al 30 giugno 1998.

#### **SEZ. U ORD. 18054 DEL 18/12/2002:**

In tema di pubblico impiego privatizzato, ove il lavoratore riferisca le proprie pretese retributive ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al 30 giugno 1998 - data indicata dall'art. 45 del D.Lgs. n. 80 del 1998 come discrimine per il passaggio dal giudice amministrativo a quello ordinario delle controversie

sui rapporti di pubblico impiego privatizzati -, la giurisdizione va ripartita fra i due suddetti giudici, in relazione, rispettivamente, alle due fasi temporali (fattispecie relativa alla domanda di miglior trattamento retributivo avanzata da un lavoratore nei confronti dell'Università degli Studi di Bari in conseguenza della rivendicata pretesa di costituzione di rapporto lavorativo, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 1369 del 1960).

#### **SEZ. U ORD. 01511 DEL 30/01/2003:**

In materia di rapporti di lavoro instaurati con lo Stato o con altre pubbliche amministrazioni, fra le quali sono da ricomprendere anche le ASL, l'art. 45, comma diciassettesimo, del D.Lgs. n. 80 del 1998 (oggi art. 69, comma settimo, del D.Lgs. n. 165 del 2001), che ha trasferito al giudice ordinario le controversie in materia di pubblico impiego privatizzato e ha dettato la relativa disciplina transitoria, utilizzando a tal fine la locuzione *geN.ca* e atecnica di "questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998" ovvero "anteriore a tale data", non collega rigidamente il discrimine temporale del trasferimento delle controversie alla giurisdizione ordinaria ad elementi come la data del compimento, da parte dell'amministrazione, dell'atto di gestione del rapporto che abbia determinato l'insorgere della questione litigiosa, oppure l'arco temporale di riferimento degli effetti di tale atto, o, infine, il momento di insorgenza della contestazione, e deve essere invece interpretato nel senso che deve aversi riguardo al dato storico costituito dall'avverarsi dei fatti materiali e delle circostanze - così come posti a base della pretesa avanzata - in relazione alla cui giuridica rilevanza sia insorta la controversia. Ne', ai fini della declaratoria della giurisdizione, rileva l'avvenuto superamento della data del 15 settembre 2000, in quanto tale termine non costituisce un limite alla persistenza della giurisdizione amministrativa, ma un termine di decadenza sostanziale per la proponibilità della domanda giudiziale, con conseguente attinenza di ogni questione sul punto - quale quella concernente la operatività della "traslatio iudici" e la conseguente eventualità che la riassunzione, dopo la suddetta data del 15 settembre 2000, davanti al giudice amministrativo della causa già introdotta davanti a quello ordinario prima della medesima data, impedisca il verificarsi della decadenza - ai limiti interni della giurisdizione.

#### **SEZ. U ORD. 03512 DEL 07/03/2003:**

In materia di devoluzione delle controversie di pubblico impiego al giudice ordinario, e' manifestamente infondata, in relazione agli art. 16 e 3 della Costituzione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 45, comma diciassettesimo, del D.Lgs. n. 80 del 1998 (ora, art. 69, comma settimo, del D.Lgs. 165 del 2001) nella parte in cui, nel devolvere al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con decorrenza dal 30 giugno 1998, mantiene ferma la giurisdizione del giudice amministrativo in relazione a situazioni giuridiche soggettive maturate prima della entrata in vigore del nuovo riparto e, quindi, a pretese riferibili al periodo anteriore alla predetta data (e da farsi valere, a pena di decadenza, entro la data del 15 settembre 2000). Infatti, la discrezionalità del legislatore delegato circa l'individuazione dei tempi e delle modalità di sottrazione al giudice amministrativo delle controversie in materia di pubblico impiego, da un lato, e' stata esercitata in piena coerenza con la delega di cui alle leggi n. 421 del 1992 (che non impone alcun rigido ed assoluto "principio di contestualità" fra tale trasferimento e la privatizzazione dei rapporti in questione) e n. 59 del 1997 (il cui art. 11, comma quarto, non si e' limitato ad indicare nel 30 giugno 1998 la data entro la quale le dette controversie dovevano essere attribuite al giudice ordinario, ma ha previsto l'adozione di "misure organizzative e processuali anche di carattere generale, atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso", fra le quali ben possono annoverarsi quelle relative alla conservazione della giurisdizione amministrativa per le controversie su questioni comunque attinenti al periodo anteriore alla predetta data) e,

dall'altro, e' intrinsecamente ragionevole, poichè essa, in quanto destinata ad operare, in punto di giurisdizione, solo su questioni attinenti a periodi più recenti, risponde a concrete esigenze di attenuazione del rischio di eccessivo incremento del numero delle controversie destinate a riversarsi sul nuovo giudice (esigenze correlate, altresì, al generale principio di buon andamento delle funzioni pubbliche, ivi compresa quella giurisdizionale, ex art. 97 Cost.); ne' la determinazione di un preciso discrimine temporale fra quanto definitivamente conservato alla giurisdizione amministrativa e quanto trasferito alla giurisdizione ordinaria arreca alcun "vulnus" allo stesso principio di uguaglianza, sotto il profilo della formale parità di trattamento, ne' a quelli di cui agli art. 24 e 113 Cost., in quanto, allorchè venga in rilievo la variazione nel tempo delle forme di tutela processuale, la successione delle leggi - purchè risponda a criteri di ragionevolezza - non può mai porsi come illegittima discriminazione, ne' può valere a impedire la garanzia dell'azione in giudizio

per ottenere protezione dei propri diritti o interessi, la quale non richiede necessariamente l'uniformità degli strumenti a tal fine apprestati dal legislatore (v. Corte Cost. n. 500 del 1995, n. 238 del 1994).

Nel caso proposto da U. A., della "questione", termine estremamente inappropriato (di "locuzione geN.ca e atecnica" parla, ad es., Sez. Un. ord. 2003/n. 1511), parrebbe soluzione calzante il principio posto, ad es., dalle Sez. Un., ord. 2002/n. 18054, in fattispecie parimenti attinente a pretese retributive relative ad un periodo in parte anteriore e in parte successivo al 30/6/98, giungendosi alla determinazione di un riparto di giurisdizione in riferimento alle due fasi temporali.

U. A., dunque, avrebbe dovuto intraprendere due giudizi, uno davanti al giudice amministrativo, uno davanti al giudice del lavoro ordinario, in due città diverse, forse munendosi di due legali diversi, per esigenze di specializzazione professionale o banalmente geografiche affrontando in via di anticipazione un raddoppio di spese.

Non solo. In attesa di un definitivo intervento della Corte Costituzionale (dopo l'intervento interlocutorio contenuto nell'ord. 6/5/02/n. 184), assai probabilmente la sua domanda davanti al giudice amministrativo sarebbe incorsa in una pronuncia di decadenza sostanziale dalla proponibilità per il superamento della data del 15/9/00.

Preso atto di queste tendenze interpretative (v. in specie l'ord. 2003/n. 3512 delle Sezioni Unite), sommessamente ne dissentiamo.

Infatti, pur con numerosi e rilevanti dubbi, sul piano interpretativo e di opportunità, è più ragionevole ritenere, accentuando essenzialmente il valore della garanzia dell'art. 24 Cost., e del principio di uguaglianza, che la modifica apportata dall'art. 69, co. 7, d.lgs. 2001/n. 165, in base al quale le controversie "relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore al 30/6/98 restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15/9/00", determini oggi una generalizzata migrazione alla giurisdizione ordinaria delle cause di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, pur relative ad epoca anteriore al 30/6/98, ma proposte dopo quel termine di "decadenza", senza esagerare il peso concreto di quella ragion pubblica consistente nelle "disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso" (tra altro, proprio fattispecie analoghe a quella presa qui in esame, relative a diritti inerenti alle due fasi temporali, sono essenzialmente indolori in termini di buon andamento della macchina giurisdizionale ordinaria, stante la natura sostanzialmente unitaria delle questioni da risolvere).

E dissentiamo, ancora, dalla soluzione, in casi simili, dello sdoppiamento di tutela giurisdizionale, auspicato ad es. da Cass. 2002/n. 18054, francamente contrario a più evidenti valori in danno del cittadino come del complessivo apparato giurisdizionale statale, senza poggiare su elementi di interpretazione dogmatici dotati di assoluta inderogabilità (potendo contrapporsi al pur corretto frazionamento dei diritti retributivi in questione una considerazione unitaria del rapporto di durata).

Giurisdizione, dunque, del giudice ordinario, del lavoro, adito, sull'intero oggetto della pretesa differenziale retributiva a cavallo del discrimine temporale del 30/6/98.

Nel merito, la disciplina delle mansioni dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche è attualmente codificata nel Testo Unico del Pubblico Impiego, d.lgs. 2001/n. 165, art. 52, e discende dalla sequenza normativa tracciata dall'art. 56 del d.lgs. 1993/n. 29, come sostituito dall'art. 25 del dlgs 1998/n. 80, successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs. 1998/n. 387.

Il co. 1 pone il principio che "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive", premurandosi di precisare, con norma impeditiva, che "l'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione", ponendo un divieto di avanzamento automatico di carriera in deroga alla regola generale lavoristica vigente nel settore privato (art. 2103 c.c.).

Tuttavia, dispone il co. 2, "per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al co. 4;

b) . nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Precisa il co. 3 che "si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni".

"Nei casi di cui al co. 2 - dispone il co. 4 - per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore", imponendo, "qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni", che siano ("devono essere") "avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti".

Il co. 5 sanziona di "nullità" l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore al di fuori delle ipotesi di cui al co. 2", affermando tuttavia ("ma") il principio che "al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore" e la responsabilità personale ("risponde personalmente del maggior onere conseguente") del "dirigente che ha disposto l'assegnazione (...) se ha agito con dolo o colpa grave".

Prevede, infine, il co. 6 che "le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza può comportare il diritto (\*) ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore".

Si deve osservare al riguardo che l'attuale formulazione del co. 6 consegue alla soppressione dell'inciso "a differenze retributive o" (nel luogo sopra indicato con un asterisco), contenuta nella originaria formulazione del co. 6, dell'art. 56, d.lgs. 1993/n. 29, come sostituito dall'art. 25 d.lgs. 1998/n. 80, soppressione attuata dall'art. 15 d.lgs. 1998/n. 387.

La precettività dell'art. 36 della Costituzione corrobora l'immediata applicazione della normativa descritta, senza potersi legittimamente individuare limiti ulteriori alla tutela di questo fondamentale diritto patrimoniale del lavoratore (limiti del tipo di quelli individuati dall'Amministrazione convenuta alla p. 6 della propria memoria difensiva), applicazione che si coordina, inoltre, con il principio dell'art. 2126 c.c. (richiamo superfluo, peraltro, nel caso concreto, caratterizzato da un formale atto di conferimento) e il principio dell'arricchimento senza causa, ai sensi dell'art. 2041 c.c.

Non contestato, e del- "resto accertato documentalmente, l'elemento fattuale della pretesa in questione - con ordine di servizio 1/7/96, n. 18, in qualità di assistente amministrativo, 6° q.f., U. A., a decorrere dal successivo 3/7, assunse, per disposizione del direttore L. A., "la pienezza delle funzioni vicarie con poteri di coordinamento e di firma della generalità degli atti, sostituendo la dott.ssa P. E., direttore Amministrativo, 9° q.f., Responsabile della Sezione Circostrizionale per l'Impiego ed il Collocamento in Agricoltura di Poggibonsi, durante le sue assenze dal servizio a qualunque titolo esse siano" (doc. 1 p.a.); con nota 4/3/02 il direttore B. comunicava al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che U. A. era stato nominato reggente ad interim della Sezione Circostrizionale di Poggibonsi dall'1/11/97, in base a o.s. 1997/n. 3, rivestendo tale incarico fino al 25/11/99 (doc. 4 p.c.), l'assenza della dott.ssa P. essendosi protratta ininterrottamente dal 3/7/96, fino al 27/11/99 - questa parte della domanda proposta da U. A. merita accoglimento, non discutendosi infatti della legittimità dell'affidamento della reggenza, quanto della illegittimità del suo affidamento senza remunerazione differenziale.

Passando alle altre parti della pretesa di U. A., la sua vicenda lavorativa, dal 27/11/99, ha ricevuto ampia ricostruzione orale, oltre che documentale.

U. A. riconosce di avere svolto, in parte e per un limitato periodo, un'attività che a lui "piaceva, faceva parte del (suo) bagaglio professionale".

Si tratta della "collaborazione per l'attività amministrativa inerente la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", di cui alle lettere 13/2/01 e 25/6/01 del direttore B. (docc. 3, 4 p.a.), da svolgersi "temporaneamente ed in attesa della riorganizzazione della D.P.L.", per due giorni alla settimana, "nell'ambito dell'Area Provvedimenti del Servizio Ispezione del Lavoro e in conformità delle istruzioni del responsabile dell'Area".

"Si tratta di un'attività che necessitava di un paio d'ore al giorno per due volte alla settimana (...) questo fino al 27/6/01 ", ha ricordato U. A..

La testimone A. M. S. B., indicata dal Ministero convenuto, responsabile dell'Area, ha descritto più compiutamente questa attività:

"dipendente della DPL di Siena, C1.

Conoscevo già per ragioni di lavoro U. A. da tempo, ho anche collaborato con lui nell'Area Provvedimenti nell'ambito del Servizio Ispezione della quale ero responsabile, è giunto nell'10/00 e vi è stato fino al 27/6/01, quando ha avuto luogo una riorganizzazione dell'Area.

Infatti, all'Area erano state allora attribuite le convalide per i part-time e lui fu addetto a questa attività nell'10/00.

Secondo la nuova normativa, la legge n. 61, veniva acquisito il contratto, svolta una istruttoria, contattati gli interessati, compiute tutte le verifiche normative di conformità, formale e sostanziale, prima della convalida predisposta dal sig. A. che me la sottoponeva per la firma, sottolineandomi eventuali questioni da esaminare, ne parlavamo insieme, oppure mi lasciava un appunto se io ero assente ed eventualmente gli chiedevo in seguito chiarimenti.

Solo lui si occupava di questa attività di istruzione e predisposizione, svolgendo anche un'attività di informazione all'utenza quando era presente; .

adr non si occupava solo di atti da convalidare, ma anche di variazioni di orario non rilevabili statisticamente.

Inizialmente venne al mio ufficio a tempo pieno, c'era dell'arretrato, c'era da impostare l'attività, questo per due, tre mesi circa, fino a febbraio, dopo per due giorni alla settimana, per tutta la giornata lavorativa.

Ebbe in questo periodo altri compiti, non per il mio ufficio, mi pare ad es. in materia di società cooperative, un'attività di tipo ispettivo, straordinaria, per la quale poteva lavorare anche in questi due giorni, nei quali peraltro in prevalenza , si occupava del part-time come detto;

(...) adr io spesso non ero in ufficio in quei due giorni, per le mie esigenze di servizio esterno, e comunque non stavo nella sua stanza, io gli affidavo le pratiche e dopo vedevo il risultato del lavoro, che non mi pare eseguisse con ritardo, quando siamo entrati a regime;

adr i due giorni di assegnazione all'ufficio mi pare fossero sufficienti per un suo buon andamento;

adr come responsabile avevo redatto un semplice promemoria operativo per U. A., indicativo dei punti da seguire, poi rimasto grosso modo lo stesso anche per altri (ndgr: priva di supporto probatorio è rimasta, dunque, l'affermazione dell'Amministrazione che "a causa di ripetuti errori da parte del sig. A. la responsabile dell'Area è stata indotta a mettere addirittura per iscritto le modalità di compimento delle operazioni che doveva eseguire", memoria difensiva, p. 3);

adr U. A. della materia se ne interessava anche prima, credo, salvo il necessario aggiornamento con la nuova normativa;

\_ adr U. A., con il quale ho avuto sempre buoni rapporti, manifestava il desiderio semmai di ampliare il suo lavoro, magari forse per evitare di spostarsi tra via della Sapienza e via Bixio, è una mia considerazione, poi credo avesse altri incarichi presso altra sede anche se di preciso non so bene quali;

adr con la riorganizzazione nell'ambito dell'Area c'è stata la necessità di collocare altra persona, per la sua professionalità, quindi immediatamente operativa, la sig.na C., sconvolgendo un poco l'assetto e U. A. è stato spostato, nel 6/01;

ad la C. non si occupa solo delle convalide, ma di tutti i compiti dell'Area.

Ai tempo di A. c'erano la signora B., in quel periodo spesso assente, la M., oltre a me.

Con la riorganizzazione la C., la M. e io, con l'attuale ods, io sono responsabile di linea, con la M., la C., la A., quest'ultima parzialmente".

Brevemente, su questa collaborazione, anche il teste A., indicato da U. A.:

"so che ebbe per un certo periodo fino alla nuova legge un impegno non quotidiano, mi pare per due o tre giorni alla settimana, in materia di contratti part time, ma non so molto di più sulla sua attività poiché io lavoravo in v. della Sapienza e questo lavoro si svolgeva in v. Bixio.

Credo che lui esaminasse questi contratti, non conosco i dati numerici, e poi li sottoponesse alla firma, senza che io conosca con precisione la sua attività, so che si occupava di questi contratti".

Solo un cenno la teste F.:

"adr ricordo che provvedeva a regolarizzare i part-time, presso l'Ispettorato, in via Bixio ";

così il teste B.: "ho più presente il lavoro presso il Servizio Ispezione, per le convalide del part time, due volte a settimana per pochissime ore al giorno. L'addetto era lui, poi la dott.ssa S. responsabile. Ho avuto modo di vederlo personalmente più volte, quando non ero fuori in ispezione, ma avevo da lavorare all'interno. Periodicamente anche alcune settimane ho lavorato al turno in sede".

Un cenno anche la teste M. A.:

"vicedirettore DPL (...) in seguito gli affidai le convalide dei part-time, inizialmente anche questo a voce.

Inizialmente tutti i giorni della settimana, poi per due giorni, con lettera di incarico ".

Si è trattato, dunque, di un'attività svolta da U. A. con suo gradimento, da lui ritenuta adeguata alla sua professionalità (non del tutto condivisibile, dunque, la valutazione condotta nelle sue note difensive finali, di "incarico privo di significativo contenuto professionale", p. 9), ma di natura temporanea (10/00-6/01) e, dopo un primo periodo, ulteriormente limitata a due soli giorni alla settimana (dal 13/2/01, secondo quanto riconosciuto dall'Amministrazione a p. 3 della memoria difensiva). U. A. afferma, inoltre, una sostanziale limitazione oraria giornaliera di questo impegno, contraddetta, peraltro, dalla responsabile S. B..

Ha affermato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che dall'1/1 al 30/6/00 U. A. ha collaborato nell'area cooperazione per il riordino dei fascicoli delle società sottoposte a vigilanza ed archiviazione degli atti in collaborazione della responsabile dell'area Sig.ra M. B..

Sul punto la teste A., indicata dal Ministero: "all'inizio ebbe incarico di collaborare con il capoparea della Cooperazione, un incarico solo verbale, io ero allora reggente, la cosa fu provvisoria anche perché si parlava di un suo passaggio ad altra Amministrazione.



Siccome era ispettore di società cooperative fu ritenuto opportuno, per la sua professionalità, incaricarlo pur senza specificazione di compiti di collaborare con la capoaerea, che non aveva altri addetti.

Non ricordo per quanto tempo".

Ha ricordato U. A., in ricorso, p. 2, di avere svolto dal 3/77, previo apposito corso, attività ispettiva nel settore della Cooperazione (cfr. t. S. Basca:

"in passato credo avesse svolto funzioni ispettive in materia di cooperative"; t. F.: "ha svolto attività ispettiva nel settore delle cooperative, della quale io sono a conoscenza solo per quanto riguarda quella straordinaria, per la quale mi occupo di redigere l'incarico, che ha svolto anche recentemente ").

E' evidente, nelle parole della vicedirettrice A., la provvisorietà e la genicità dei compiti attribuiti ad U. A. nel settore, pur di sua specifica conoscenza. Si tratta di un'attribuzione di compiti, sempre non formalizzata e, come descritta dall'Amministrazione stessa, di contenuto meramente ausiliario e non adeguato alla professionalità, anche specifica del dipendente.

Priva di supporto probatorio è rimasta l'affermazione dell'Amministrazione circa la "non proficuità" di questa collaborazione "perché non sempre venivano eseguite in modo compiuto le istruzioni della responsabile dell'area" (memoria difensiva, p. 3).

Proseguendo nell'analisi delle altre mansioni svolte da U. A., personalmente, il lavoratore ricorrente ha dichiarato: "per il resto cercavo di impegnare il tempo nelle attività descritte al capitolo 11 - cioè "raccolgendo la normativa in materia di collocamento, ordinando le Gazzette Ufficiali degli ultimi anni, sistemando schedari e scaffali" -come avevo fatto per tutto il 2000".

Nelle parole della teste A., indicata dal Ministero convenuto, vicedirettore della D.P.L.:

"il resto del tempo lavorava presso l'Ufficio Gestione e gli affidai l'incarico di riordinare le Gazzette Ufficiali, selezionando le fonti di nostro interesse, questo incarico fu dato a voce, non ricordo quando, e nacque proprio da un suo rilievo sul disordine in cui erano tenute, e io dissi che se poteva aiutare nel riordino ben volentieri, non avevamo all'epoca un commesso, per questo il disordine, erano tutte attività che svolgevamo tra di noi, anche io quando potevo.

E' stato addetto anche alla protocollazione della corrispondenza, un'attività svolta prima a rotazione, anche io che ero vice direttore me ne sono occupata".

Ha ricordato, poi, la teste F., indicata dal Ministero convenuto:

"adr (U. A.) non ha lavorato insieme a me, preciso che non aveva alcun incarico formale ma gli ho chiesto personalmente una mano, che lui ha dato, per effettuare uno svecchiamento degli atti d'archivio della mia area, l'archivio dipendenti, per circa una settimana di impegno, oltre ai suoi incarichi che già aveva ".

La marginalità quantitativa di questi compiti (anche a prescindere dall'interpretazione cui anche il riferimento al "commesso" compiuto dalla vicedirettrice A. ben si potrebbe prestare sul piano qualitativo dei medesimi) è del tutto evidente, anche interpretando l'attività di "riordino" e "selezione" delle Gazzette Ufficiali come comprensiva di una qualche componente di individuazione giuridica.

La difficoltà, il disagio lavorativo di U. A. per una sostanziale inattività, se non altro sul piano professionale, è bene espressa nelle sue parole: "ho chiesto più volte di andare ad esempio anche o all'Area provvedimenti, o all'Area extracomunitari, anche per via del contatto con la gente, io ho sempre lavorato in area operativo-amministrativa a contatto col pubblico, piuttosto che solo amministrativa, secondo il mio percorso professionale".

Ha confermato il teste A.: "a volte anche animatamente U. A. avanzava richieste al direttore, ho anche assistito personalmente a riunioni sindacali - sono iscritto alla C. e sono rappresentante RSU dal 11/01,

precedentemente rappresentante di sezione dell'ufficio dall'estate del 2001 - ricordo che chiedeva di avere dei contatti con l'utenza, avendo sempre avuto un rapporto con essa in passato, un rapporto diretto).

"Queste richieste non sono state accolte - prosegue U. A. - così ho continuato a riempire il tempo nelle attività descritte (..).

Mi sono permesso a volte magari in assenza di colleghi di andare all'Area extracomunitari, materia che io ben conosco, per collaborare un poco, ma il responsabile mi ha fatto chiaramente capire che non si trattava di attività di mia competenza.

Il mio caso era notorio nell'ambiente.

Io ero l'unico a non avere un incarico significativo (...).

Conferma la contraddittorietà della situazione il teste B.: "ad noi ispettori avevamo molto lavoro e sapendo che U. A. per molto tempo non era operoso avremmo gradito un suo maggiore impegno in altri compiti, ad es. per la consegna dei libretti di lavoro agli extracomunitari, ma non c'era da parte del direttore una disposizione, neppure verbale".

Con nota del 9/11/01, prot. 2711, il direttore A. B. attribuisce a U. A. la mansione di "addetto alle informazioni di carattere generale sulle competenze della D.P.L. (in risposta alle richieste dell'utenza, soprattutto, di quelle pervenute telefonicamente)" e quella di "addetto alla protocollazione della corrispondenza della sede di servizio (sede di via della Sapienza, n. 29)" (doc. 8 p.a.).

Prima di esaminare il contenuto di questi compiti dobbiamo tuttavia rilevare come dall'arrivo a Siena di U. A. sia trascorso un notevole arco di tempo, un paio di anni circa, nel quale, a parte la già descritta, parziale, temporalmente limitata, specifica collaborazione (convalida part-time) non abbiamo sicura traccia di altre significative e specifiche mansioni.

A questo proposito si deve osservare come questa insoddisfacente condizione lavorativa sia stata condivisa da U. A. con altri colleghi, nel contesto delle vicende riorganizzative dell'Amministrazione (la circostanza è riconosciuta dallo stesso U. A., note difensive finali, p. 19), ma, questo è il punto, solo inizialmente, finendo col diventare, dopo un primo comprensibile periodo di transizione, di "assestamento", un caso isolato.

Così il teste A., indicato dal ricorrente: "venni insieme ad U. A. il 27/11 /99 a Siena;

ad per un lungo periodo per i dipendenti trasferiti a Siena non c'è stato un ordine di servizio;

ad non c'era niente di ufficiale, si lavorava un poco alla giornata, quello che c'era fare;

(...) dal 1999, da quando sono a Siena, oltre ad U. A. anche altre persone si sono lamentate dell'assenza dell'ordine di servizio e della mancanza di incarichi precisi, ci sono state altre lamentele. Persone che prima avevano un ruolo ben definito nell'ufficio periferico con il trasferimento a Siena lo hanno perduto e si sono trovate senza un ruolo preciso, forse queste lamentele nel tempo sono diminuite, attualmente con l'ordine di servizio queste persone hanno ricevuto incarichi precisi".

Il teste G., indicato da U. A., ("ispettore del lavoro, presso l'ex Ispettorato del Lavoro di v. Bixio. Lo conoscevo come ispettore da tempo, almeno dal 1996 ") ha ricordato: "ho potuto constatare - anche come rappresentante sindacale C.-FPS, investito del problema - che in pratica non era stato destinatario di alcuna attribuzione scritta di mansioni, alcun ordine di servizio, fatto contestato al direttore nel corso di riunioni sindacali.

Solo in seguito è stato destinatario di alcuni incarichi.

(...) ad ritengo che tutti i dipendenti di pari qualifica siano stati adibiti con precisione a mansioni adeguate, il caso di A. è unico, l'unico che con il passaggio alla DPL non è stato inserito in nessuna struttura, in nessuna area, quindi senza alcun incarico".

Il teste B., ancora indicato dal lavoratore ricorrente: "dipendente della DPL Servizio Ispezione del Lavoro. Sono rappresentante sindacale C.. Abbiamo avuto incontri in sede sindacale ed ho avuto modo di contestare le lamentele di U. A. al direttore per il fatto che non aveva un ordine di servizio, fatto contestato al direttore nel corso di più riunioni sindacali, sui vari problemi e anche su questo caso specifico.

Alle rimostranze il dottor B. non dava risposta, non ha mai contestato che in realtà avesse un ordine di servizio".

Se, dunque, una insoddisfacente situazione lavorativa è stata inizialmente condivisa da U. A. con altri colleghi, ragionevolmente, nel contesto delle vicende riorganizzative dell'Amministrazione, col passare del tempo il suo caso è diventato irragionevolmente "unico".

Esaminiamo, a questo punto, il contenuto delle mansioni attribuite, finalmente, è il caso di dire, dopo quasi due anni di presenza presso la sede di Siena, a U. A. con nota del 9/11/01, prot. 2711, del direttore A. B., mansioni di "addetto alle informazioni di carattere generale sulle competenze della D.P.L. (in risposta alle richieste dell'utenza, soprattutto, di quelle pervenute telefonicamente)" e di "addetto alla protocollazione della corrispondenza della sede-di servizio (sede di via della Sapienza, n. 29)".

Proseguendo nell'analisi del documento (n. 8 p.a.), non può non soffermarsi l'attenzione sulla parte finale del medesimo: "si evidenzia che la S.V. - cioè il sig.A. - in quanto addetto all'Ufficio, deve collaborare, ove necessario, anche per altre incombenze inerenti le esigenze operative della articolazione organizzativa a cui appartiene, così come indicate dalla Responsabile: e, ciò, in considerazione anche del fatto che il compito di addetto alla protocollazione presso le sedi di questa D.P.L. non comporta giornalmente, in media, una prestazione lavorativa superiore alle due ore, come peraltro specificato anche da parte delle rappresentanze aziendali".

L'osservazione immediata suggerita da queste espressioni (cfr. anche note difensive finali di U. .A., p. 8) è che le due mansioni di nuova assegnazione non impegnassero poi più di tanto il lavoratore, che fossero insomma un poco un riempitivo, un ripiego, per fargli fare qualcosa, così da avvertire il direttore B. la necessità di richiamare il dovere di collaborazione "ove necessario", "anche per altre incombenze", "così come indicate dalla Responsabile", proseguendosi, pertanto, nella non felice esperienza della non attribuzione o della attribuzione del tutto insufficiente e inadeguata di mansioni lavorative.,

Ma cerchiamo di vedere più in concreto.

U. A. personalmente: "si tratta di mansioni relative ad un ufficio che non esisteva, non era stato istituito neanche di fatto un ufficio di relazioni con il pubblico, io ho parlato solo con i muri e con le scartoffie, con nessuno dall'esterno. Solo adesso, nel 2002, con la nuova organizzazione è prevista l'istituzione dell'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) anche a livello periferico, in materia nel 2002 vi è stata una circolare. Nel 2002 quando è stato istituito, con ordine di servizio del maggio, è stato assegnato non a me ma all'Area Ispettiva, perché prima non c'era mai stato.

Svolgevo da prima attività di protocollazione, proprio per riempire il tempo, ma da quando il 9/11/01 vi è stato l'ordine di servizio sul punto io non l'ho più svolto, vi è stata anche una protesta sindacale, in quanto adibizione illegittima, non prevista dalla mia Area B3.

Non ho svolto poi alcuna attività di collaborazione ulteriore, come previsto nell'ordine di servizio. La dott.ssa A., la responsabile, non mi ha mai proposto nulla, qualche volta mi chiedeva soltanto se le potevo protocollare una letterina, o cercare una Gazzetta".

Il teste A.: "ad ritengo che tutti i dipendenti di pari qualifica siano stati adibiti con precisione a mansioni adeguate, il caso di A. è unico, l'unico che con il passaggio alla DPL non è stato inserito in nessuna struttura, in nessuna area, quindi senza alcun incarico".

aree dal centralino e non passate alla persona di U. A., così mi capitava di ricevere direttamente la telefonata dall'esterno, così nel settore extracomunitari;

adr adesso questo dovrebbe esistere, non ho, infatti contatto diretto con questo ufficio, ma so che è entrato in funzione con l'ordine di servizio recente, del 5/02, e U. A. non fa parte dell'ufficio URP;

adr non ritengo che in precedenza questa attività informativa facesse capo alla direzione, poiché io ricevevo direttamente le richieste dell'utenza, come altri dipendenti di altre aree ".

Il testimone, indicato da U. A., conferma, dunque, l'inconsistenza della mansione di addetto alle informazioni a quel tempo attribuita al lavoratore ricorrente.

Sulla stessa scia, il teste G., indicato ancora da U. A., sul punto ha ricordato: "gli fu dato in seguito il compito di relazionarsi con l'utenza, e sindacalmente chiedemmo un incontro, mai avvenuto, poiché il compito non esisteva in via della Sapienza, ma solo in via Bixio;

adr anche in via della Sapienza se l'utenza vi si rivolgeva venivano rilasciate informazioni, utenza prevalentemente extracomunitaria, per cui le informazioni erano direttamente rilasciate dall'area.

L'interesse sindacale investiva (anche) la natura del nuovo compito".

La teste F., indicata dal Ministero convenuto, ha ricordato, invece, che U. A. "dava informazioni all'utenza, c'era stato un discorso del genere, posso dire che il direttore lo aveva incaricato di ricevere le telefonate degli utenti passategli dalla centralinista per smistarle ai vari servizi, dando informazioni, mi sembra che gli fosse stato assegnato dalla direzione, che ci sia qualcosa di scritto, fu detto alla centralinista, Carmela Angelino, che lavorava da una decina d'anni, e che lavora nella stanza di fronte a me, di passare da un certo momento in poi le telefonate a U.;

adr so per certo che lei passava la telefonata ad U."

La teste A., indicata ancora dal Ministero convenuto, sul punto: "fu incaricato anche dell'informazione all'utenza, gente che viene o che telefona ce ne è tanta, soprattutto extracomunitari, la fetta più grossa di utenza, e lui doveva dare informazioni di carattere generale oppure indirizzare ad una area.

Prima di quel momento la centralinista passava la telefonata all'area di competenza, poi la disposizione fu di passare ad A. le telefonate, che filtrava.

L'URP venne costituito nel 1997, presso la Direzione, come sua articolazione, in v. Bixio.

In v. della Sapienza diamo comunque le informazioni, non mandiamo la gente in v. Bixio.

U. A. si occupava di questo, le informazioni erano state a lui affidate, in v. della Sapienza ".

Al di là del contrasto delle versioni dei testimoni (A. e G., da una parte, F. e A., dall'altra) sulla consistenza di questa mansione, formalmente attribuita ad U. A. a partire Ball' 11/01, non è dubbio che la medesima si inserisca in una articolazione strutturale all'epoca inesistente, che si pretenderebbe creata dall'oggi al domani semplicemente comunicando alla centralinista, Carmela Angelino, presente da una decina d'anni, di passare le telefonate a U. A..

Appare del tutto ragionevole presumere che la centralinista, proprio per la sua esperienza, per la eventuale univoca destinazione della richiesta di informazione proveniente dall'utenza, per la razionalità stessa del servizio consistente nell'evitare duplicazione di attività informative, abbia continuato almeno in buona parte dei casi a lavorare come in passato. Inoltre, la competenza dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, all'epoca del conferimento dell'incarico qui analizzato ad U. A. era demandata alla Direzione di v. Nino Bixio, mentre il lavoratore non operava in quella sede, bensì presso quella di v. della Sapienza.

Ragionando al contrario, in ipotesi, diviene allora difficile comprendere (se non in una inammissibile logica ritorsiva, per l'iniziativa giurisdizionale assunta) come mai, quando finalmente dopo non molto tempo l'Ufficio Relazioni con il Pubblico è stato costituito presso la sede di v. della Sapienza, U. A., fino a quel momento formalmente adibito, in ipotesi, alla sostanziale mansione, e senza rilievi, per quanto è dato conoscere (non dimostrato che U. A. abbia svolto anche il lavoro "di informazione generale all'utenza ( ... ) in modo discontinuo e con scarso spirito di collaborazione", memoria difensiva, pp. 3-4), non vi abbia neppure fatto parte.

Può darsi che l'adibizione di U. A. alle informazioni, di cui all'ordine 9/11/01, abbia realizzato il tentativo di interpretare anche una esigenza professionale del lavoratore, di venirgli incontro in un clima ormai difficile. Ha ricordato, anche il teste A., "che (U. A.) chiedeva di avere dei contatti con l'utenza, avendo sempre avuto un rapporto con essa in passato, un rapporto diretto". Certo è che questo tentativo, assai tardo, si è rivelato del tutto imperfetto e più di un dubbio su quelle buone intenzioni fa sorgere il successivo mancato inserimento di U. A. nella struttura informativa con il pubblico al momento della reale costituzione della medesima.

Così, l'immagine che hanno i testimoni del lavoratore A. è fissata ad es. dal teste A., indicato da U. A.: "la mattina arrivava in ufficio e non sapeva che fare, non aveva un suo lavoro da svolgere, gli toccava metter mano a qualcosa per far qualcosa, l'ho visto mettere a posto Gazzette, preparare fascicoli, cartelline, a volte protocollare, quello che trovava"; dalla teste F., indicata dal Ministero convenuto: "controllava e metteva a posto le Gazzette Ufficiali, in via della Sapienza; ndr faceva anche il protocollo"; dal teste G., indicato da U. A.: "ho potuto anche constatare personalmente, episodicamente recandomi in via della Sapienza, che aggiornava lo schedario o qualcosa del genere, metteva a posto le Gazzette; ndr mi è stato detto che protocollava anche la corrispondenza. Il protocollo in arrivo non era mai stato fatto e in vari incontri abbiamo sempre sostenuto, tutte le tre sigle, che per carenza di personale il servizio non poteva essere assicurato, e in v. Bixio il protocollo in partenza veniva effettuato da un usciere di IV, anzi III; ndr ho sentito dire dai colleghi che anche i funzionari protocollavano la corrispondenza, ma io non l'ho constatato"; dal teste B., indicato da U. A.: "sporadicamente sono stato in via della Sapienza. Le poche volte ho visto che faceva lavoro di archiviazione, si arrangiava come si suol dire, questo anche per sentito dire nell'ambiente".

Quanto al rilievo che "anche i funzionari protocollavano" (dubitativo nelle parole del testimone G. sopra riportate, affermativo nelle parole della testimone A.: "una attività svolta prima a rotazione, anch'io che ero vicedirettore me ne sono occupata"; cfr. anche note difensive finali, p. 4), è evidente la sua inconsistenza, ben diversa essendo la condizione di un funzionario, con compiti propri del funzionario, che marginalmente, si occupa anche della protocollazione, dall'attribuzione ad un lavoratore della mansione in discorso in via, se non prevalente, almeno consistente.

"A differenza di tutti gli altri colleghi di pari qualifica, inoltre, il sig. A. non dispone di personal computer", leggiamo in ricorso, p. 4. -

In giudizio U. A. ha confermato: "sono stato il solo a non avere il personal computer, mentre altri ne avevano anche più d'uno.

La mia stanza non era dotata di computer.

Se avessi avuto qualcosa da fare avrei dovuto andare in altra stanza ed usare eventualmente quello di altri colleghi, ma non ne ho avuto neppure la possibilità".

Ha ricordato il teste A., indicato da U. A.: "tutti tutti i colleghi non avevano il computer sulla scrivania, ma mi pare che tutti quelli di pari qualifica lo avessero.

A. aveva una stanzetta, piccola, quella è la più piccola, le altre più grandi sono divise per postazioni, tre, quattro.

I computer sono in queste postazioni, dove lavora in prevalenza una persona sola, in sua assenza, anche temporanea, dato che non c'è password, si può utilizzare il computer della postazione di un collega, così per scrivere una lettera, ad esempio.

In ufficio c'è un referente informatico, ing. N., che credo abbia una lista dei computer e l'indicazione, almeno credo, dei consegnatari, mi pare che a computer equivale nome, c'è una relazione tra computer e persona, ma non posso qualificarla più precisamente".

Anche il teste G., indicato da U. A.: "stava in una piccola stanzina, quasi un ripostiglio, senza un computer, con degli scatoloni accatastati, c'era anche la caldaia".

La teste F., indicata dal Ministero convenuto: "il referente informatico è l'ing. N., io prendo in carico i computer che arrivano dopo il verbale di collaudo e domando dove sono situati come stanza, anche per inventarli;

adr sono attribuiti a postazioni di lavoro credo non a singole persone;

adr alla postazione solitamente c'è sempre una stessa persona che fa un certo tipo di lavoro, in sua assenza possono essere altre persone;

adr è vero che U. A. non ha il computer, in effetti è l'unico a non averlo sulla sua scrivania;

- adr preciso che io, come altra persona, lavoriamo da tempo ciascuna su un computer obsoleto, dichiarato fuori uso con decreto ministeriale, e siamo tutti in attesa di nuovi computer, che dovrebbero arrivare;

adr ho sentito dire che anche i carabinieri, il nucleo presso la DPL, si lamentavano che non avevano computer, so che siamo carenti quanto a computer;

adr U. A. lavora in una stanzetta, con finestra, all'interno di altra stanza, l'Ufficio Cooperative, con la quale comunica attraverso una apertura, U. A. ha svolto attività ispettiva nel settore delle cooperative, della quale io sono a conoscenza solo per quanto riguarda quella straordinaria, per la quale mi occupo di redigere l'incarico, che ha svolto anche recentemente.

adr in questa stanza c'è un computer usato dalla capoarea, che sola lavora nella stanza".

**Non sono secondari i descritti aspetti relativi alla mancanza di computer e all'ambiente di lavoro di U. A., in quanto ingredienti tipici in una storia lavorativa che potrebbe candidarsi ad essere incanalata nel concetto di mobbing o, in ogni caso, nelle più tranquillizzanti categorie del demansionamento e della deprofessionalizzazione (non potrà dimenticare il giudice che all'udienza 22/5/02 l'avv. D., professore universitario di diritto del lavoro, nell'illustrare oralmente il proprio ricorso, giunto a pronunciare la parola mobbing non ha potuto fare a meno di toccarsi un orecchio, il destro, per l'esattezza, quasi come colui che pensa: "qui cominciano i problemi...")(cfr. note difensive finali: "questa difesa non ignora le difficoltà di ricostruzione in termini dogmatici della fattispecie in esame e le diverse teorie che sul punto sono state formulate", pp. 14-15).**

Non sorprende, dunque, che, pur nella emersa penuria ed obsolescenza informatica dell'Amministrazione interessata, comunque U. A. fosse sostanzialmente il solo, nell'ambito della categoria professionale rivestita, a non avere lo strumento di lavoro ed office-worker's status symbol di cui si discute. Se è vero che poteva usare quello altrui, U. A. era tuttavia anche in questo caso l'unico a versare in questa condizione di privazione.

La "mia stanza" di cui pur parla U. A., è descritta dai testimoni così: una stanzetta, piccola, la più piccola, quasi un ripostiglio, con gli scatoloni accatastati e pure la caldaia, con finestra, ma all'interno di altra stanza con la quale comunica attraverso un'apertura.

Che la "stanza" fosse stata in passato occupata da direttori amministrativi, la dott.ssa P., quindi la dott.ssa Bonci (pos.ec. C3, ex IX q.f.) una stanza "che assicurava una posizione di prestigio", dunque (note difensive finali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, p. 5) è ipotesi non propriamente favorevole alla posizione dell'Amministrazione convenuta, poiché è di tutta evidenza la diversità che corre tra un dipendente, con elevati incarichi professionali, costretto a lavorare in una sorta di tugurio, una situazione di

evidente contrasto, e un dipendente, senza o con modesti incarichi professionali, costretto a lavorare nel medesimo ambiente, una situazione di sostanziale omogeneità, agli occhi dell'eventuale utenza come della comunità dei colleghi di lavoro.

**L'immagine del lavoratore emarginato non potrebbe trovare descrizioni più pittoresche, fantozziane, per richiamarci al "mal di Fantozzi" del quale brillantemente ha parlato Fausto Nisticò, sulle pagine del "Diario" del 22/3/02.**

**E un paio di secoli fa, con prosa inimitabile, Charles Dickens: "la porta dell'ufficio di Scrooge era aperta, ed egli poteva così tener d'occhio l'impiegato che, di fronte in un miserevole sgabuzzino, un vero buco, stava copiando lettere. Scrooge aveva acceso nel suo C.no un fuoco piccolissimo, ma il fuoco dell'impiegato era tanto più piccino da sembrare un tizzone: né egli poteva aggiungerci carbone, perché il secchio lo teneva Scrooge nella sua stanza, e appena l'impiegato entrava con la pala per prenderne un po', il padrone gli prediceva che avrebbe finito per mandarlo via. Ragion per cui l'impiegato si era avvolto in una sciarpa bianca e cercava di riscaldarsi alla fiamma della candela (...)" ("Canto di Natale", 1843), confermandosi la diffusa osservazione che il mobbing costituisca "un fenomeno vecchio come il mondo" (ad. es. Ege, 2002, p. 5).**

Quello che, invece, va detto al riguardo, a parte la "prescelta" e non "imposizione" di questa "stanza" ad U. A., affermate dall'Amministrazione convenuta (note difensive finali, p. 5), è la sussistenza di una possibile ragione non intenzionalmente discriminatoria, ma oggettiva, di quella infelice collocazione ambientale, dovuta alla immediata comunicazione del locale con la stanza più grande dell'area Cooperazione, dove inizialmente il lavoratore prestava aiuto.

**Il caso di U. A. pone l'interrogativo se ci troviamo in presenza di un fenomeno di mobbing.,**

**Alla trattazione di questo specifico profilo U. A. dedica in astratto le pp. 14-19 delle proprie note difensive finali, dopo i cenni contenuti in ricorso (p. 16 ss.), argomentando, quindi, l'individuazione della fattispecie di mobbing nel caso di specie, per la sussistenza di un complesso indiziario inequivocabilmente dimostrativo di "una voluntas nocendi nei confronti di A. perpetrata con il chiaro intento di discriminarlo e di emarginarlo dall'ambiente di lavoro" (pp. 19-24).**

Qui procedendo con consapevole difettosa approssimazione ad una tematica tanto di moda quanto difficile, sfuggente, ambigua, se non altro per l'attuale carenza di disciplina normativa del fenomeno, muovendoci tra i "parametri per il riconoscimento del mobbing" formulati da accreditata dottrina (Ege, 2002), dobbiamo verificare la ricorrenza dei seguenti fattori: 1) ambiente lavorativo; 2) frequenza; 3) durata; 4) tipo di azioni; 5) dislivello tra gli antagonisti; 6) andamento secondo fasi successive; 7) intento persecutorio. "La presenza contestuale di tutti e sette i suddetti parametri verifica il corretto inquadramento del caso concreto nella fattispecie astratta di mobbing, come tipicamente delineata dalla miglior scienza ed esperienza storica attuale del fenomeno, al di fuori di ogni ragionevole dubbio" (A. cit., pp. 76-77).

**Certamente nel caso proposto da U. A. il conflitto si è svolto sul posto di lavoro (1), le "azioni ostili" sono accadute almeno alcune volte al mese (2), il conflitto è stato in corso da almeno sei mesi (3), le azioni subite appartengono a determinate categorie individuate (4), la vittima si è trovata in una posizione costante di inferiorità (5), la vicenda ha raggiunto una fase avanzata (pre-fase di cd. condizione zero, conflitto mirato, inizio del mobbing, primi sintomi-psico somatici, errori ed abusi dell'amministrazione del personale)(senza avere attinto alle successive fasi di un serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima e della sua esclusione dal mondo del lavoro)(6). Più dubbio, vedremo subito oltre, l'intento persecutorio (7).**

Possiamo solo specificare (sub 4): parzialmente, non è stato dato ad U. A. un lavoro da svolgere, costringendolo a stare sul luogo di lavoro, in parte, senza svolgere alcuna attività, se non affidandogli compiti molto al di sotto delle sue capacità, costringendolo, dunque, a lavori che danneggiano la propria

stima; (lasciamo al beneficio del dubbio l'assegnazione di un luogo di lavoro dove il lavoratore si è trovato isolato dagli altri); le possibilità di influenza e responsabilità del lavoratore sono state tagliate; i lavori da svolgere gli sono stati cambiati, se non in continuazione, con frequenza; si sono poste le condizioni per la creazione di un'atmosfera, di un clima a lui sfavorevole, rendendo l'opinione aziendale ostile nei suoi confronti.

A quest'ultimo proposito, i riflessi nell'ambiente di lavoro di questa condizione personale lavorativa sono bene descritti dal teste B., indicato dal ricorrente: "ad alcuni contestavano polemicamente il fatto che vedessero girovagare U. A. senza attività e noi spiegavamo che le cose non stavano così, meglio non dipendeva da lui;

ad prima che venisse alla DPL si mormorava tra i colleghi che nell'ambiente non lo aspettavano a braccia aperte".

La percezione del testimone è importante poiché sottolinea un comprensibile fenomeno comportamentale, un atteggiamento, della comunità dei colleghi di lavoro in danno del lavoratore, in questo caso, per quanto è stato possibile accertare in giudizio, senza sua responsabilità - la figura professionale che è emersa nel caso di U. A. dall'istruttoria esperita è piuttosto quella di una persona che chiedeva di lavorare e non negava la sua collaborazione a nessuno, piuttosto che quella di un lavativo - (geN.ca ed oscura, invece, la seconda percezione del testimone).

Personalmente, il ricorrente: "da quando ho presentato la richiesta di convocazione della commissione di conciliazione a fine 2001 non sono stato neppure salutato, io salutavo senza esserne ricambiato così ho smesso anche io di salutare e di parlare, del tutto con il direttore B., quasi con la dott.ssa A..

Io ho sempre avuto rapporti buoni, credo, con tutti i colleghi.

Negli ultimi tempi vedendomi in queste condizioni di inattività, che mi hanno creato disagio personale anche nei confronti dei colleghi, questi hanno cominciato un poco alla toscana a fare qualche battuta, io sono di Scordia, in provincia di Catania, non velenose, ma più che altro spiritose, magari anche per sollevarmi di morale vedendomi demoralizzato, teso, che stavo male.

«Che hai fatto oggi ? come è andata oggi ? ».

Non può, pertanto, essere condivisa la lettura della vicenda operata dall'Amministrazione, incentrata su una "incapacità di adattamento del ricorrente alla diversa realtà organizzativo-istituzionale della D.P.L., incapacità che gli ha impedito di accettare la posizione lavorativa assegnata ed inserirsi positivamente nell'unità organizzativa di appartenenza, collaborando fattivamente nelle diverse esigenze funzionali, soprattutto avuto riguardo alla grave situazione di carenza di personale dell'Ufficio" (memoria difensiva, p. 9).

**Tuttavia "perché si possa parlare di mobbing - ancora Ege, 2002, spec. pp. 66-69 - ci deve essere da parte dell'aggressore un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima", "un intento persecutorio".**

Anche nelle proposte di legge formulate in materia si parla di "atti e comportamenti, traducendosi in atteggiamenti vessatori posti in essere con evidente determinazione" (progetto di legge n. 6410 del 30/9/99), "atti e comportamenti, traducendosi in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione" (disegno di legge n. 870 del 21/1/01).

L'ipotetico "nemico" di U. A., l'ipotetico "aggressore" o "mobber", non sono i colleghi di lavoro, ma eventualmente i suoi capi, i suoi vertici dirigenziali, un possibile caso di "bossing", dunque.

**Per escludere un caso strettamente riconducibile a mobbing riteniamo decisiva nel caso di U. A. l'assenza di un dimostrato, chiaro intento persecutorio datoriale, a mezzo dei suoi preposti.**

**Riteniamo, al contrario, che il lavoratore non sia stato "vittima di un comportamento persecutorio che tende(va) ad emarginarlo", bensì di una condizione personale lavorativa assai**



**pericolosa, assai prossima, quasi coincidente al mobbing nelle sue componenti oggettive - un fenomeno che ci pare pericolosamente diffuso - inizialmente favorita da un processo, indubbio, di profonda riorganizzazione dello specifico settore di Amministrazione, e consistita essenzialmente in un fenomeno di demansionamento, deprofessionalizzazione, in violazione dell'art. 2087 c.c., in forza . di una serie di atti e comportamenti, anche omissivi, in suo pregiudizio.**

Tra questi, U. A. ha ricordato di avere chiesto "ripetutamente", proprio a causa della sua difficile condizione lavorativa, di essere trasferito presso altre sedi, ricevendone peraltro sempre un rifiuto da parte dell'Amministrazione (ha dichiarato il procuratore speciale in giudizio: "i pareri negativi del direttore al trasferimento sono stati motivati da una situazione di carenza del personale nella sede della DPL e da una esigenza di ottimizzazione dei servizi "), diniego del tutto in contraddizione con la denunciata grave sotto-, inutilizzazione professionale, segno ulteriore, se non di intento vessatorio, di sottovalutazione della problematica personale lavorativa da tempo in atto in danno del ricorrente.

Nelle note difensive finali (spec. pp. 12-14), U. A. ha dedotto la violazione da parte dell'Amministrazione dell'art. 2087 c.c.

Si tratta di un profilo giuridico nuovo, non dedotto in ricorso, che implicherebbe, invero, una rivisitazione dell'allegazione fattuale pur compiuta.

Superato un dubbio di ammissibilità della nuova prospettazione, dunque, muoviamo dal ricordare, sul piano dei principi, secondo orientamenti interpretativi sostanzialmente consolidati, che "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" (art. 2087 c.c.).

Si tratta di una previsione normativa cd. "in bianco" - attualmente applicabile anche al rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in forza del rinvio al capo 1, titolo 11, libro V, c.c., contenuto attualmente nell'art. 2, co. 2, d.lgs 2001/n. 165 - la cui portata precettiva è opportunamente suscettibile di un

continuo aggiornamento e rinnovamento in base a nuove acquisizioni tecnoscientifiche.

L'importanza dell'obbligo di sicurezza verrà poi esaltata con l'entrata in vigore della Costituzione, che riconosce la tutela della salute come "fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività" (art. 32), vieta ("non può") all'iniziativa economica privata di svolgersi "in modo da recare danno alla sicurezza (...) alla dignità umana" (art. 41), impone ai "pubblici uffici" di "organizzarsi secondo disposizioni di legge, in modo che sia assicurato il buon andamento (... ) dell'amministrazione" (art. 97).

La responsabilità del datore di lavoro, in caso di infortunio o malattia professionale, può pertanto discendere direttamente dal principio generale posto dall'art. 2087 c.c., anche quando non siano state violate specifiche norme di prevenzione. L'osservanza di specifiche norme di prevenzione non esaurisce l'area dell'obbligo di sicurezza, assolvendo la disposizione del codice civile proprio alla funzione di coprire la eventuale insufficienza di questi precetti specifici o la loro inadeguatezza rispetto alla evoluzione tecnologica.

Tra molte pronunce, cfr. Cass. 1997/n. 8267, per la quale "la regola consolidata nell'ambito dell'art. 2087 c.c. prescrive che l'attività di collaborazione cui l'imprenditore è tenuto, ai sensi di tale norma, in favore dei lavoratori, non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge ma si estende alle altre iniziative o misure che appaiono utili per impedire l'insorgere o l'ulteriore deterioramento di una situazione tale per cui lo svolgimento dell'attività lavorativa determini effetti patologici o traumatici nei lavoratori" (fattispecie in tema di mancato adeguamento dell'organico). Cfr. ancora, solo ad es., Cass. 2002/nn. 4129, 6796).

Il datore di lavoro, inoltre, è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore non solo quando ometta di adottare le idonee misure protettive, ma anche quando ometta esclusivamente di controllare e vigilare che di tali misure sia fatto effettivamente uso da parte del dipendente (ad es. Cass. 2000/n. 13690; ... 2002/nn. 326, 7454, 9304).

Dalla comunemente riconosciuta natura contrattuale della responsabilità in questione discende, inoltre, l'inversione dell'onere della prova, ex art. 1218 c.c. Accertata l'esistenza del danno, e il nesso tra il medesimo e la prestazione lavorativa. spetta al datore di lavoro dimostrare che l'evento si è verificato per causa a lui non imputabile, per avere egli attuato tutte le cautele necessarie per evitare il danno (in - tal senso, cfr. ad es. Cass. 1996/n. 7636; 2000/nn. 1886, 14469; 2002/nn. 3162, 9856).

Inoltre, per quanto l'art. 2087 c.c. non configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, come ribadito ad es. da Cass. 2000/ n. 1886, 2002/n. 98, 56, la diligenza dovuta nell'adempimento dell'obbligazione di sicurezza non è una diligenza media (cfr. art. 1176 c.c.),, bensì una diligenza qualificata, tale da garantire la massima sicurezza tecnologicamente possibile in un determinato momento storico, rispondendo il datore di lavoro anche per colpa lievissima.

L'inosservanza di specifiche norme di prevenzione è ritenuta sufficiente a dimostrare la colpevolezza del datore di lavoro (v. ad es. Cass. 1994/n. 10830; 1996/n. 7636).

L'imprudenza o la negligenza del lavoratore, anche se gravi, non escludono la responsabilità ex art. 2087 c.c., dovendo una corretta programmazione della sicurezza prevedere comportamenti colposi del lavoratore. Solo un comportamento abnorme, anomalo ed assolutamente imprevedibile tenuto dal lavoratore in dispregio assoluto delle procedure lavorative e delle direttive organizzative può escludere tale responsabilità (cfr., ad es., Cass. 1991/n. 9422; 1992/n. 4227; 1993/n. 1523; 1995/n. . 2028; 1996/nn. 3510, 6282, 7636; 1999/n. 2432; 2000/n. 13690; ... 2002/nn. 5024, 7454, 9016, 9304, 10706).

A fronte della violazione dell'art. 2087 c.c., l'eventuale concorso di colpa del lavoratore può assumere rilievo ai soli effetti civili, rilevando inoltre solo in caso di colpa grave e non di colpa lieve, rientrante nel normale rischio del lavoro e prevenibile mediante l'adozione delle prescritte misure preventive.

Se storicamente il terreno dell'art. 2087 c.c. è quello della fabbrica, muovendo, pur senza in esso esaurirsi, da un apparato normativo specifico di tutela prevenzionistica, attualmente, senza essere snaturata, la norma, per la sua struttura e funzione, per la sua rinnovata ispirazione alla luce dei valori costituzionali, bene si presta ad una lettura ancor più estesa ed avanzata, a tutela integrale della persona del lavoratore e in particolare della sua salute, del suo equilibrio fisio-psichico, sul luogo di lavoro.

Così, anche in giurisprudenza, oltre la già citata Cass. 1997/n. 8267, cfr. ad es. lo spunto di Cass. 2002/n. 5, "anche una condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro, sempre che sia provata la sussistenza di un rapporto di causalità tra tale condizione e l'infortunio subito dal lavoratore" (nella specie, incidente stradale occorso a lavoratore in trasferta autorizzato all'uso di autoveicolo).

**L'applicabilità della norma anche al rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in forza del rinvio al capo 1, titolo 11, libro V, c.c., contenuto attualmente nell'art. 2, co. 2, dlgs 2001/n. 165, si presta in particolar modo ad una sua lettura più aperta ed attenta in relazione all'emersione di nuove esigenze di tutela. Basti riflettere sul dato, meramente empirico e indicativo, che, almeno in Italia, il mobbing "sembra essere una piaga tipica dei `colletti bianchi': la categoria degli impiegati d'ufficio appare, infatti, come la più colpita" (Ege, 2002, p. 27) e che, pacificamente, il fenomeno può determinare una lesione dell'integrità fisio-psichica, anche grave, della vittima.**

Dunque, anche un comportamento datoriale meramente negligente, omissivo, che si sia svolto sul posto di lavoro, aggravato da "azioni ostili", appartenenti a determinate categorie individuate, verificatesi magari con frequenza, per congruo periodo di tempo, nei confronti di lavoratore in posizione costante di inferiorità, raggiungendo progressivamente fasi avanzate (primi sintomi-psico somatici, errori ed abusi dell'amministrazione del personale), pur senza attingere alle successive fasi " di un serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima e della sua esclusione dal mondo del lavoro, e prescindendo dal dolo o da un intento persecutorio, tipicamente violano il fondamentale precetto in forza del quale "l'imprenditore come il datore di lavoro pubblico - è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa come dell'attività amministrativa - 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" (art. 2087 c.c.).

Nella recente giurisprudenza della Sezione Lavoro della Cassazione (anno 2002) il danno "da demansionamento professionale", da "dequalificazione", ha nuovamente trovato in più occasioni significative affermazioni ed approfondimenti.

La modifica "in peius", intesa come "negazione o impedimento" delle mansioni dà luogo ad una "pluralità di pregiudizi", "solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore", "ridonda(ndo) infatti in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro", determinando un pregiudizio che incide "sulla vita professionale" e "sulla vita di relazione" del lavoratore, pregiudizio di "indubbia dimensione patrimoniale", suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa (Cass. 2002/n. 10, est. Coletti, richiamantesi a Cass. 1999/n. 11727, 2000/n. 14443).

"L'affermazione di un valore superiore della professionalità, direttamente collegato a un diritto fondamentale del lavoratore e costituente sostanzialmente un bene a carattere immateriale, in qualche modo supera e integra la precedente affermazione che la mortificazione della professionalità del lavoratore potesse dar luogo a risarcimento solo ove venisse fornita la prova dell'effettiva sussistenza di un danno patrimoniale" (Cass. 2002/n. 10)

"Dall'assegnazione del prestatore di lavoro a mansioni inferiori a quelle spettanti, illegittima in quanto contraria all'art. 2103 c.c. possono derivare a carico del medesimo danni morali, oppure di natura biologica (ad es. un'alterazione dell'equilibrio psicologico) o, ancora, corrispondenti alla perdita di esperienza professionale" (Cass. 2002/n. 6992).

"Il danno da perdita di professionalità - precisa tuttavia Cass. 2002/n. 6992, est. Roselli - quale specie del danno patrimoniale, consiste non già nella menomazione della reputazione che produca un danno morale e neppure in una indefinita `lesione della personalità' bensì in una diminuzione delle nozioni teoriche e della capacità pratica o comunque di vantaggi connessi all'esperienza professionale (ad es. la notorietà derivante dall'esibizione di capacità artistiche) conseguenti al mancato esercizio delle mansioni spettanti, per un tempo più o meno prolungato, avendo riguardo non solo alla qualità intrinseca delle attività da esplicare ma anche al grado di autonomia e di discrezionalità nell'esercizio di esse nonché alla posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale. Per questa come per qualsiasi altra specie di danno civile il risarcimento spetta quando sia provata non solo l'attività illecita ma anche l'oggettiva consistenza del pregiudizio che da essa derivi, non potendo confondersi il risarcimento con l'inflizione di una sanzione civile, o pena privata, soltanto quest'ultima conseguente automaticamente alla condotta illecita.

Solo quando la sussistenza del danno sia in qualsiasi modo provata, anche per presunzioni, e tuttavia non sia dimostrabile il preciso ammontare, il giudice di merito può procedere alla valutazione equitativa ex art. 1226 c.c".

La sent. 2002/n. 6992 prende dunque espressamente le distanze da Cass. 2000/n. 14443 e da Cass. 2002/n. 10, non riconoscendo un'autonoma risarcibilità di "un non definito diritto alla libera esplicazione della libertà (?) (personalità ?) del lavoratore", affermando la necessità della prova del danno e l'insufficienza di una mera potenzialità lesiva dell'illecito, pena il ricorso a "nozioni estremamente vaghe e foriere di incontrollabile litigiosità" (riteniamo, tuttavia, che la netta diversità di impostazione concettuale, al banco di prova delle concrete fattispecie è assai probabilmente destinata ad una attenuazione pressochè totale posto l'inevitabile, pacifico ricorso in materia all'argomentazione probatoria presuntiva, intorno alla quale, con ragionevolezza ed equilibrio la partita decisoria, quantificatoria, viene a giocarsi).

Cass. 2002/n. 7967, est. De Matteis, con maggior ampiezza argomentativa, muove dalla lettura dell'art. 2103 pt. 1 c.c. ("il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte ( ...)") dall'indiscusso riconoscimento del diritto del lavoratore "all'effettivo svolgimento della propria prestazione di lavoro".

Il lavoro, infatti, non è, in generale, solo "un mezzo di sostentamento e di guadagno", "ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità del lavoratore, ai sensi degli artt. 2, co. 1, 4, co. 1, 35, co. 1, Cost.".

La migliore dottrina, sottolineando i contrapposti interessi delle parti in materia di mansioni, all'interesse del creditore di lavoro "ad un impiego duttile ed elastico della prestazione, in relazione alle mutevoli esigenze dell'organizzazione produttiva" oppone "l'interesse del lavoratore alla conformità della prestazione alle mansioni convenute al momento dell'assunzione ovvero a mansioni compatibili con la qualifica e la categoria di appartenenza", "in funzione della valorizzazione del lavoro come sviluppo della personalità" (Mazzotta, 2002, p. 369).

La lesione di questo interesse, meglio, di questo diritto del lavoratore, costituisce "inadempimento contrattuale" da parte del datore di lavoro e comporta, prosegue Cass. 2002/n. 7967, "l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale", del "danno al patrimonio professionale in senso stretto" (interessante, tra altre, l'osservazione che "l'attuale evoluzione del mercato del lavoro enfatizza la formazione continua come essenziale caratteristica dell'attuale momento storico economico", valorizzando pertanto la descritta funzione della prestazione lavorativa, p. 7).

In particolare, precisa la Cassazione, "non solo una riduzione qualitativa, ma anche quantitativa delle mansioni, in una misura significativa ( ... ) può comportare dequalificazione" (l'onere della prova dello svolgimento di mansioni qualificanti è in questo caso addossato dalla sent. 2002/n. 7967 al datore di lavoro, p. 7).

Il danno da dequalificazione professionale può assumere, osserva la Cassazione, "aspetti diversi": danno "patrimoniale", "derivante dall'impoverimento ` ` della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità"; danno "per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno"; danno "alla salute", all'"integrità psico-fisica"; danno "all'immagine"; danno "alla vita di relazione" (l'onere della prova, anche a mezzo di presunzioni, di tali "aspetti" grava sul lavoratore)(pp. 12-13)(nel caso concreto la sentenza impugnata ha superato il controllo di legittimità, essendosi ritenuti "indizi sufficienti per dedurre l'esistenza di un danno professionale": la "lunghezza dell'inattività, circa un anno", l'"elevata qualità professionale delle mansioni", le "caratteristiche concorrenziali del mercato del lavoro")(p. 13).

Anche Cass. 2002/n. 7967, dunque, ritiene necessaria la prova dell'esistenza" del danno da dequalificazione professionale, nei modi descritti, aprendo quindi la strada alla necessaria ("determinazione alla quale il giudice non può sottrarsi") valutazione equitativa del medesimo ex art. 1226 c.c. (p. 14). '

Successivamente, Cass. 2002/n. 15868, est. Prestipino, ha confermato analoghe impostazioni concettuali, ribadendo il "diritto fondamentale del lavoratore alla esplicazione della sua personalità anche nel luogo di lavoro" (p. 8, ricollegandosi al "punto fermo per la successiva elaborazione giurisprudenziale in tema di conseguenze derivanti dalla violazione dell'art. 2103 c.c. da parte del datore di lavoro", rappresentato da Cass. 1992/n. 13299) e confermando la "indubbia dimensione patrimoniale" della sua lesione "che lo rende suscettibile di risarcimento" a mezzo di valutazione anche in via equitativa (richiamandosi a Cass. 1999/n. 11727; 2000/n. 14443; 2001/n. 13580)(confermandosene la necessità da parte del giudice di merito, p. 9 ss.).

Conferma la sent. 2002/n. 15868 che "la liquidazione equitativa, proprio riguardo alla specifica materia oggetto del presente giudizio, deve essere compiuta anche quando addirittura sia mancata la dimostrazione, in via diretta, dell'esistenza di un effettivo pregiudizio patrimoniale (Cass. 2000/n. 14443), dato che la prova presuntiva va ricavata dagli elementi di fatto relativi alla durata del demansionamento e dalle altre circostanze del caso concreto (Cass. 2001/n. 13580)" (p. 10).

Nel caso proposto da U. A., per l'argomentazione in fatto sopra condotta, è stata attuata per lungo periodo di tempo una privazione qualitativa e quantitativa delle mansioni, in violazione dell'attuale Testo Unico del Pubblico Impiego, d.lgs. 2001/n. 165, art. 52, discendente dalla sequenza normativa tracciata dall'art. 56 del d.lgs. 1993/n. 29, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs. 1998/n. 80, successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs. 1998/n. 387, il cui co. 1 pone il principio che "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive", norma che presenta "una marcata omogeneizzazione con il lavoro privato, anche in forza della sostanziale marcata omogeneizzazione con il lavoro privato in forza della sostanziale "assonanza" nella sua formulazione

che ricorda, in alcuni passaggi, quasi alla lettera, "la formulazione dell'art. 2103 e :c." (Mazzotta, 2002, pp. 379-380).

U. A., ha subito pertanto un significativo svuotamento delle proprie mansioni con dequalificazione e danno della propria professionalità.

Senza ripercorrere tutta la sua storia lavorativa, rileviamo soltanto che al culmine di un percorso professionale ascendente (più ampiamente descritto alle pp. 1-2 ricorso; p. 2 note difensive finali), con ordine di servizio 1/7/96, n. 18, in qualità di assistente amministrativo, 6° q.f., U. A., a decorrere dal successivo 3/7, assunse, per disposizione del direttore L. A., "la pienezza delle funzioni vicarie con poteri di coordinamento e di firma della generalità degli atti, sostituendo la dott.ssa P. E., direttore Amministrativo, 9° q.f., Responsabile della Sezione Circostrizionale per l'Impiego ed il Collocamento in Agricoltura di Poggibonsi, durante le sue assenze dal servizio a qualunque titolo esse siano" (doc. 1 p.a.); con nota 4/3/02 il direttore B. comunicava al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che U. A. era stato nominato reggente ad interim della Sezione Circostrizionale di Poggibonsi dall'1/11/97, in base a o.s. 1997/n. 3, rivestendo tale incarico fino al 25/11/99 (doc. 4 p.c.)(l'assenza della dott.ssa P. si protraeva ininterrottamente dal 3/7/96, fino al 27/11/99).

Si tratta, dunque, di una professionalità di spessore apprezzabile, per rilevante periodo di tempo mortificata, con danno evidente (se si vuole, presuntivamente dimostrato) alla medesima, consistito nell'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e nella mancata acquisizione di una maggiore capacità.

Né può essere esclusa la verifica di un danno "per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno", di difficile individuazione e determinazione, ma con assai ragionevole probabilità correlato a vicende similari.

A mezzo di valutazione equitativa (artt. 1226 c.c, 432 cpc), stante l'estrema difficoltà, se non vera e propria impossibilità probatoria della quantificazione, può del tutto prudenzialmente determinarsi un danno patrimoniale alla professionalità di € 10.000,00, in valori attuali.

In conseguenza della lesione ingiustamente subita alla sfera della sua personalità e professionalità in ambito lavorativo per effetto del comportamento del proprio datore, U. A. ha riportato un danno "esistenziale" (distinto da quello "biologico")(cfr. Cass. 2000/n. 7713), incidente quotidianamente, per apprezzabile periodo di tempo, sul complesso dei rapporti facenti capo alla persona, al suo modo di essere, di atteggiarsi mentalmente, di comportarsi e relazionarsi, danno cagionato dalla frustrazione subita, dalle speranze ed aspettative deluse, dalla perdita di autostima (l'opinione che il soggetto ha di se stesso e delle proprie capacità) per l'emarginazione, mortificazione ed umiliazione sopportate.

Certamente sussistente, inoltre, una componente di danno "all'immagine" del lavoratore essenzialmente in ambito professionale (se vogliamo, riconducibile all'ampia categoria del danno esistenziale, come il danno "alla vita di relazione"), questo direttamente, e non solo presuntivamente dimostrato. I riflessi nell'ambiente di lavoro di questa condizione personale lavorativa sono stati bene descritti dal teste B., indicato dal ricorrente: "adr alcuni contestavano polemicamente il fatto che vedessero girovagare U. A. senza attività e noi spiegavamo che le cose non stavano così, meglio non dipendeva da lui" (v. sopra più ampio commento del passo della deposizione).

A mezzo di valutazione equitativa, può riconoscersi al titolo predetto un danno di € 3.500,00, in valori attuali.

Il disagio di U. A. in ambiente di lavoro ha avuto infine segni ancor più manifesti.

Ha ricordato il teste A., indicato da U. A.: "adr ogni tanto U. A. veniva a parlare con me e si lamentava della situazione di precarietà e insoddisfazione descritte".

Il teste G., rappresentante sindacale C.-FPS, sempre indicato dal ricorrente: "adr ho avuto modo di notare una sofferenza di U. A., che più volte si è lamentato e sfogato con me anche di problemi di salute, anche per questo il nostro intervento sindacale. All'epoca non era tra altro iscritto ad alcuna sigla" (intervento proficuo,

dal punto di vista sindacale, osserviamo in margine, se è vero quanto dichiarato da U. A.: "svolgo attività sindacale all'interno della struttura, dapprima autonomo, quindi C.. Un nuovo iscritto, insomma).

Infine il teste B., rappresentante sindacale C.-FPS, ancora indicato da U. A.: "adr mi pareva che lui fosse abbastanza stressato, schizzato per non avere una sua collocazione, vista l'emotività e vivacità, il disagio nelle sue richieste ".

Sul piano sanitario (danno "biologico") non disponiamo tuttavia di dati di consistenza tale da suggerire un approfondimento medico-legale del tema, limitandosi i medesimi, infatti, alla deduzione di una "sindrome ansioso depressiva su base reattiva" documentata per la prima volta in giudizio, a mezzo del certificato 30/4/02 del primario dell'U.O. di Psichiatria dell'Azienda USL 7, dott. A. Addabbo ("quadro depressivo con disturbi dell'adattamento").

Possiamo dunque ragionevolmente ritenere dimostrata sul piano dell'integrità psico-fisica una sofferenza psichica temporanea (manifestazioni psicosomatiche, sindrome ansiosa, fissazione del pensiero sul proprio problema) adeguatamente risarcita equitativamente in € 3.500,00, espressi in valori attuali.

P.Q.M.

condA. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al pagamento a favore di U. A. delle differenze retributive correlate allo svolgimento di mansioni superiori, dal 3/7/96 al 27/11/99, determinate in € 2.265,18, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali, ex artt. 429,150 att. cpc.;

accerta, a decorrere dall'1/1/00, l'illegittima privazione di mansioni e la deprofessionalizzazione del lavoratore ricorrente, e condA. l'Amministrazione convenuta al risarcimento del danno alla professionalità, esistenziale e biologico, determinati rispettivamente in €10.000, 00 + 3.500, 00 + 3.500, 00, in valori attuali.

CondA. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 5.500,00, di cui 1.500,00 per diritti, 3.500,00 per onorari, 500,00 per spese generali, oltre Iva e Cap.

Siena, 13/12/02.

il giudice

Delio Cammarosano

Minuta sentenza depositata il 19 apr 2003

OMISSIS