

Tribunale di Trieste (sez. lav. 1° grado) – sentenza non definitiva – 10 dicembre 2003 – Giud. Carlesso – P. S. (avv. Z.) c. C.C.I.A.A., Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Trieste (avv. S.) e F. A. (avv. T., D.)

Dipendente da ente pubblico locale-camera di commercio – Demansionamento di un funzionario Capo servizio e mobbing attuato tramite reiterate vessazioni ad opera del Segretario generale della C.c.i.a.a.– Contestazioni disciplinari, sottrazione di ruolo, attribuzione di stanza poco illuminata, divieto di compiere le precedenti attività formativo-addestrative, ecc. – Responsabilità per risarcimento danno alla professionalità dell'ente locale, per omissione ed avvallo dell'illecito comportamento mobbizzante, ed in solido con il dipendente-mobber, segretario generale.

Il datore di lavoro, anche pubblico, è obbligato ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro (art. 2087 cod. civ.) ed è responsabile anche per il fatto illecito dei propri dipendenti (art. 1228 cod.civ.).

Tale responsabilità concorre con quella personale e diretta del dipendente autore del comportamento illecito ex art. 2043 cod. civ., tanto da imporre il contestuale richiamo dell'art. 2049 cod.civ. e, nel caso di pubblica amministrazione, anche dell'art. 28 Cost. secondo il quale "i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità si estende allo Stato e agli enti pubblici".

Nel caso di specie, nel comportamento vessatorio del Segretario generale della Camera di commercio/ente locale sono inequivocabilmente riscontrabili i caratteri identificativi del fenomeno mobbing rappresentati da una serie ripetuta e coerente di atti e comportamenti materiali posti in essere dal datore di lavoro (o da un suo preposto) che trovano una ratio unificatrice nella volontà di recare danno al prestatore di lavoro, di svilirne la personalità e professionalità, di isolare, emarginare, infastidire, indurre nel destinatario situazioni di disagio, difficoltà, disistima verso se stesso, fino al desiderio di lasciare il posto di lavoro; essi, lungi dal consistere in comportamenti tipizzati, possono manifestarsi in vario modo, anche subdolamente mediante provvedimenti in sé formalmente legittimi, oppure mediante la privazione di poteri normalmente conferiti alla posizione professionale, con un trasferimento "punitivo", o, ancora, con la squalificazione professionale, il demansionamento, o atteggiamenti umilianti o che rendano penosa la prestazione; ne sono elementi essenziali, quindi, l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico, la frequenza e sistematicità e durata nel tempo, l'andamento progressivo, le conseguenze patologiche gravi per la vittima.

L'atteggiamento inattivo ed omissivo della Camera di commercio (attesa la mancata adozione di un qualsiasi provvedimento rivolto ad impedire le vessazioni a carico del ricorrente e di altro personale da parte del Segretario generale, anzi debitamente coperto nel suo illecito operato) fa sì che essa sia pienamente responsabile, in duplice forma: contrattuale ai sensi degli artt. 2087 e 1228 cod. civ. , ed extracontrattuale ai sensi degli artt. 2043 e 2049 cod.civ., indiretta (per fatto del proprio dipendente) e diretta per fatto (omissivo) proprio, cui si aggiunge, in via solidale, quella del mobber.

Stante la necessità di accertare in sede di CTU il danno biologico ed il danno morale, la presente decisione deve essere considerata non definitiva ai fini della quantificazione del risarcimento dei danni patiti dal lato patrimoniale e non patrimoniale; essa intende tuttavia indennizzare in via equitativa il danno alla professionalità – da demansionamento – che, tenuto conto della intensità e gravità della condotta vessatoria si stima equo debba essere liquidato con il parametro del 100% della retribuzione mensile per ciascuno dei mesi ricompresi nel periodo di demansionamento.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 14 febbraio 2002 e notificato il 25.2.2002 **P. S.** esponeva di essere dipendente della Camera di Commercio Industria e Artigianato di Trieste (di seguito CCIAA) dal 1980 e di essere inquadrato attualmente al livello D –posizione D4 del ccnl – VIII qualifica funzionale del DPR 347/83, conseguita nel 1987;

descriveva la struttura della CCIAA distinta in settori di attività, comprensivi dei servizi a loro volta distinti in uffici, precisando che ne era segretario generale il dott. A. F., come tale preposto alla gestione del personale;

descriveva la progressione di carriera e le funzioni espletate precisando che nel 1983 era responsabile dell'ufficio che curava le pratiche relative ai procedimenti sanzionatori di competenza dell'U.;

che nel 1987, aveva conseguito la VIII q.f. e il ruolo di capo servizio IV che comprendeva vari uffici (ufficio protesti cambiari, affari economici, albi e ruoli, borsa valori, borsa merci, centro elaborazione dati, e incombenze relative a Fiere e mostre) ed era alle dirette dipendenze del vice segretario generale godendo di una indennità economica prevista per i funzionari che dirigevano unità operative complesse;

che nel 1989 era stato trasferito al settore III con la qualifica di capo servizio V, comprensivo dell'ufficio Studi e documentazione, UPS, Industria, Trasporti e Affari Economici, oltreché segretario della sezione Trasporti Aerei Marittimi e Terrestri e della sezione Turismo e responsabile amministrativo dei consorzi costituiti dalla CCIAA e successivamente dei gruppi di imprese (ruolo per il quale era alle dirette dipendenze del Presidente); che girava il mondo promuovendo l'economia di Trieste, predisponendo e curando le relative iniziative (partecipazione a fiere, allestimenti di stands, curando i rapporti con fornitori e funzionari);

che svolgeva anche attività nell'ambito della formazione professionale, dell'ufficio provinciale industria, della raccolta di usi e consuetudini e delle sanzioni amministrative;

che il proprio ufficio era allora collocato al primo piano, riservato agli uffici direttivi più importanti ed egli godeva di massima stima e considerazione per la professionalità con cui svolgeva il proprio ruolo;

dichiarava che dopo l'arrivo del dott. A. F. nel 1993-1994, non avendo accettato la proposta di assumere il ruolo di capo della sua segreteria, aveva cominciato a essere destinatario di una serie di provvedimenti che oltre a privarlo progressivamente delle sue mansioni, e delle relative indennità, ne avevano svilito il ruolo professionale e avevano inciso sensibilmente sulla salute: elencava quindi analiticamente i provvedimenti e i comportamenti del dott. F.;

ricordava che all'esito di un procedimento d'urgenza dal medesimo avviato con ricorso del 17.11.2001 per l'accertamento del demansionamento e delle vessazioni subite, in particolare a seguito della emanazione dell'ordine di servizio n. 18 del 15 ottobre 2001, che lo aveva privato di ogni incarico sino ad allora svolto limitando le sue mansioni a quelle di "responsabile dei procedimenti relativi a sanzioni amministrative", il Giudice del lavoro, accogliendo parzialmente la domanda, aveva ordinato alla CCIAA l'assegnazione al ricorrente di mansioni equivalenti al suo livello di inquadramento (vd ordinanza del 15.1.2002), ma il provvedimento non aveva determinato sostanziali modifiche nelle mansioni assegnate;

che a tale demansionamento si erano accompagnate continue vessazioni da parte del dott. F. che gli aveva assicurato che "avrebbe sudato sangue", consistenti nel privarlo dei propri collaboratori, nel bersagliarlo con abnormi rilievi disciplinari, nel negargli senza motivo ferie e permessi, nel contestargli addebiti poco prima della partenza per le ferie, promuovendo coloro che erano stati suoi subalterni e impartendogli il compito di assisterli, togliendogli importanti incarichi retribuiti, riducendolo alla totale inattività lavorativa e spostandone l'ufficio in stanze piccole e poco illuminate,

togliendogli in sintesi il riconoscimento formale del ruolo ricoperto e la dignità stessa di essere ricompreso nell'ambito di un ufficio; comportamenti che il ricorrente elencava analiticamente, e collegava ai problemi di salute che si andavano manifestando e aggravando;

rilevava che simili comportamenti vessatori erano stati adottati anche nei confronti di quei dipendenti che non erano graditi al segretario generale, mentre erano stati favoriti, in modo arbitrario, coloro che godevano della sua simpatia (citando a mero titolo di esempio la carriera professionale della sig. Z.);

esponeva che con delibera n.179 del 22 settembre 2000 la Giunta Camerale aveva evidenziato che alcuni episodi verificatisi all'interno della CCIAA (nei confronti di P., C. e G.) si potevano sospettare di *mobbing*, che l'atteggiamento del dott. F. era stato poco lineare e aveva invitato quest'ultimo ad adeguare con sollecitudine le situazioni esistenti alle precedenti indicazioni impartite dalla Giunta; che in data 20 novembre 2000 subentrava al Presidente D. il nuovo presidente sig. A. P. e il primo piano, dove c'era l'ufficio della Presidenza e del segretario generale, era stato svuotato di tutti gli uffici direttivi, trasferiti al terzo piano, segnando, anche dal punto di vista logistico, una drastica separazione con il personale; che i comportamenti vessatori erano proseguiti giungendo anche alla privazione di qualsiasi attività svolta dal dott. P. ed estranea al ruolo di responsabile delle funzioni amministrative, assegnatogli con ordine del 15.10.2001.

Chiedeva, a causa delle vessazioni subite dal 1995 di essere risarcito dei danni biologici, esistenziali e morali essendo state violate le norme di cui agli artt. 2043, 2049, 2087, 2103 cod.civ. 2 e 32 e 41 della Cost, 572, 582 e 590 cod.pen; riteneva la CCIAA solidalmente responsabile con il segretario generale, autore materiale degli illeciti; chiedeva il riaffidamento delle mansioni che gli erano state tolte per effetto di ordini di servizio illegittimi, dei quali chiedeva la disapplicazione al giudice del lavoro; e in ogni caso l'assegnazione di mansioni equivalenti al proprio livello di inquadramento e il risarcimento del danno per l'umiliante demansionamento subito.

Chiedeva nelle conclusioni l'accoglimento delle domande riportate in epigrafe.

Il Giudice fissava udienza di discussione per il 21 giugno 2002 poi differita al 29 novembre 2002.

Costituitasi in giudizio con memoria depositata il 19 novembre 2002, la **CCIAA** contestava totalmente le domande negando che P. S. avesse subito il lamentato demansionamento, ripercorrendone la carriera e i compiti in concreto svolti; rilevava in particolare che presso l'U. il P. si era limitato a ricevere le domande di brevetto ma solo in assenza della sig. S., che la attività di promozione dell'economia locale lo aveva impegnato per un breve periodo e comunque senza alcun potere decisivo autonomo; che rispetto alla attività promozionali erano stati marginali le funzioni di carattere amministrativo, che le funzioni di responsabile amministrativo dei Consorzi erano del Presidente;

eccepiva che la modifica della collocazione dell'ufficio era di P.a da esigenze organizzative e strutturali della CCIAA mentre non poteva avere alcuna rilevanza la sottoposizione a procedimenti disciplinari; che risultava documentalmente smentito che il dott. P. avesse goduto di generale stima; che l'ordine di servizio n. 18 del 2001 non lo aveva affatto dequalificato ma che, al contrario, era stato assegnato a una struttura organizzativa di nuova costituzione, l'Area di Regolazione del Mercato, nella quale erano compresi l'ufficio metrico, l'albo regionale promotori finanziari e l'ufficio brevetti, l'ufficio sanzioni amministrative e ordinanze ingiunzioni, nonché l'ufficio tutela consumatori e Fede Pubblica e nella quale ben avrebbe potuto espletare la propria professionalità ed esperienza oltretutto la propria preparazione giuridica; che il diniego a svolgere attività di formazione era stato determinato dall'osservanza di una norma di legge (art. 53 L.165/2001);

eccepiva inoltre e in via preliminare la nullità della domanda per assoluta mancanza degli elementi di diritto, nonché per l'impossibilità di individuare i diritti concretamente violati in relazione ai singoli comportamenti posti in essere dalla PA resistente a far data dal 10 agosto 1995; rilevava che era onere del ricorrente provare l'esistenza del danno, e che a tale fine non potevano valere i documenti medici prodotti perché in ossequio al nuovo principio sancito dall'art. 111 Cost le prove non potevano che essere raccolte nel processo e nel contraddittorio delle Parti, mentre i certificati pubblici per la parte ove contenevano un giudizio erano privi di fede privilegiata;

in ogni caso nessuna responsabilità poteva essere ricondotta alla CCIAA che non era né poteva essere a conoscenza delle malattie del ricorrente né questi l'aveva mai avvisata del prodursi o dell'aggravarsi di un danno alla salute;

che era inoltre onere del ricorrente provare il nesso causale tra danno e colpa; contestava analiticamente tutti gli episodi elencati dal dott. P. come mobbizzanti;

sottolineava che nell'area di nuova istituzione il dott. P. aveva compiti autorevoli quale quello di seguire il progetto per arbitrati internazionali aderendo all'European Network for Dispute Resolution e a tale fine avrebbe curato dei corsi ai legali che fossero interessati a essere inseriti nell'elenco di arbitri; che doveva occuparsi della revisione degli usi per cui il dott. P. stava costituendo una commissione di esperti, che curava le operazioni a premio e, infine, aveva avuto l'incarico di controllare la vessatorietà delle clausole contenute nei contratti che i mediatori utilizzano nei rapporti con i terzi;

la convenuta CCIAA eccepiva comunque la prescrizione quinquennale dei danni di natura extracontrattuale e quindi tutte le poste di danno anteriori al 19 ottobre 1996 stante che il primo atto interruttivo della prescrizione era stata la richiesta del tentativo di conciliazione del 19.10.2001.

Chiedeva quindi l'accoglimento delle suesposte conclusioni.

Con memoria del 19 novembre 2002 si costituiva in giudizio anche il dott. **A. F.** eccependo in via preliminare la nullità del ricorso in quanto era stata totalmente omessa da parte del ricorrente la questione della colpevolezza del dott. F., individuato come autore esclusivo delle lesioni subite, non essendo allegate le circostanze da cui dedurre un eventuale atteggiamento doloso del segretario generale; la domanda dunque doveva ritenersi carente degli stessi fatti costitutivi della responsabilità dedotta; che inoltre essendo prospettata una responsabilità extracontrattuale la domanda avrebbe dovuto essere promossa nelle forme ordinarie e non in quelle del rito del lavoro;

eccepiva sempre in via preliminare la intervenuta decadenza del diritto a promuovere la controversia relativamente alle questioni attinenti al periodo del rapporto anteriore al 30 giugno 1998, rientranti nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, e la prescrizione del diritto al risarcimento dei danni anteriori al 13 febbraio 1996, ricostruita la responsabilità in termini extracontrattuali e in mancanza della natura di illecito permanente del fenomeno *mobbing*;

rilevava in ordine al dedotto demansionamento che gli ordini di servizio impugnati appartenevano tutti agli atti di c.d. microrganizzazione e, quindi, dovevano considerarsi atti di gestione che il Segretario generale aveva adottato con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro, per cui inconferente dovevano considerarsi gli eccepiti vizi di eccesso di potere o violazione di legge;

contestava l'asserito demansionamento rilevando al contrario che i compiti affidati al dott. P. avevano valorizzato appieno la sua capacità professionale; contestava altresì e analiticamente la sussistenza delle vessazioni eccependo come tutti i provvedimenti adottati fossero stati espressione del doveroso esercizio del potere organizzativo del Segretario Generale; contestava infine il danno lamentato perché non provato né sostanzialmente allegato e rilevava l'insussistenza del nesso causale; chiedeva quindi l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Il Giudice svolgeva il libero interrogatorio delle Parti, sempre presenti in giudizio (ud. 29.11.2002, 4.2.2003, 11.4.2003, 19 settembre 2003) esperiva il tentativo di conciliazione (ud. 29.11.2002, 4.2.2003, 11.4.2003) e, respinta la eccezione di decadenza ex art. 416 cpc sollevata dal ricorrente (v. ordinanza 24.6.2003), assumeva le prove orali offerte dalle Parti (udienza dell'11 luglio 2003: testi V. F., funzionario E., D. A., ex Presidente della CCIAA, C. A., funzionario responsabile dell'Area Regolazione del Mercato, G. G., impiegata A., M. L., responsabile ufficio Albi e Ruoli, F. M., responsabile Ufficio Studi, G. G., responsabile Ufficio Ruoli, A. L. già impiegata ufficio protocollo, G. L. no direttore A., Z. F., ex segretario alla presidenza) acquisendo anche nel corso dell'udienza (11 luglio 2003 e 19 settembre 2003) ulteriori documenti che arricchivano il bagaglio, già consistente, di quelli prodotti dalle Parti.

La causa così istruita è stata discussa all'udienza del 19 settembre 2003 dai procuratori che hanno depositato note difensive e decisa all'udienza del 23 settembre 2003 con sentenza non definitiva di accoglimento, cui si accompagnava ordinanza istruttoria che disponeva perizia medico legale e conferiva l'incarico al CTU, dott. R. B., per la quantificazione del danno biologico e non patrimoniale subito dal ricorrente.

Motivi della decisione

La domanda proposta dal dott. S. P. si delinea nel suo contenuto, in termini sintetici ma completi, sin dalla richiesta del tentativo di conciliazione avanti la competente Commissione Provinciale:

in esito ad una azione, mirata ma prolungata nel tempo, portata a compimento dai vertici camerali a mio discapito, ho subito un danno biologico debitamente certificato da idonee attestazioni mediche. Tale azione di mobbing si è concretizzata nell'ambito di un disegno unitario in una pluralità di episodi che si sono conclusi con il mio esautoramento dalle mansioni, trasferimento d'ufficio, danno economico, pretium doloris e quant'altro.

La domanda, dedotta coerentemente nel ricorso introduttivo, è di risarcimento del danno subito a causa di una azione di *mobbing*, realizzata anche mediante il demansionamento del dipendente, posta in essere dal dott. A. F., Segretario Generale della CCIAA.

L'azione di responsabilità esercitata secondo gli elementi in fatto e in diritto esposti nel ricorso è, correttamente, duplice:

contrattuale nei confronti del datore di lavoro per violazione degli artt. 2103 e 2087 cod.civ **ed extracontrattuale** nei confronti del dott. A. F. (art. 2043 cod.civ) con cui concorre la responsabilità del datore di lavoro.

Ed invero, il datore di lavoro, anche pubblico, è obbligato ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro (art. 2087 cod.civ) ed è responsabile anche per il fatto illecito dei propri dipendenti (art. 1228 cod.civ).

Tale responsabilità concorre con quella personale e diretta del dipendente autore del comportamento illecito ex art. 2043 cod.civ, tanto da imporre il contestuale richiamo dell'art. 2049 cod.civ e, nel caso di pubblica amministrazione, anche dell'art. 28 Cost. secondo il quale *i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità si estende allo Stato e agli enti pubblici.*

L'azione è stata legittimamente e ritualmente proposta, con la procedura del rito del lavoro, nei confronti di entrambi i responsabili, CCIAA e dott. A. F., il quale ultimo, seppure potenzialmente e autonomamente legittimato ad una azione ordinaria, e litisconsorte non necessario nel procedimento promosso contro la CCIAA, è stato opportunamente convenuto in questo giudizio spiegando peraltro una difesa che si affianca e sostiene quella proposta dalla CCIAA di cui è Segretario Generale.

Le azioni infatti sono connesse per l'oggetto e per il titolo (risarcimento del danno da *mobbing*), essendo comune il fatto posto a fondamento della domanda di risarcimento, e unico, per imprescindibili esigenze di economia processuale, deve essere l'accertamento giudiziale, da svolgersi avanti al giudice del lavoro secondo i principi di cui all'art. 40 del codice di procedura civile.

Il fatto denunciato si articola, secondo la prospettazione dedotta nel ricorso, in una successione di episodi che hanno origine sin dal 1995:

la deduzione è coerente con la **nozione di mobbing** rilevabile in giurisprudenza secondo la quale i caratteri identificativi del fenomeno *mobbing* sono rappresentati da una *serie ripetuta e coerente* di atti e comportamenti materiali posti in essere dal datore di lavoro (o da un suo preposto) che trovano una *ratio* unificatrice nella volontà di recare danno al prestatore di lavoro, di svilirne la personalità e professionalità, di isolare, emarginare, infastidire, indurre nel destinatario situazioni di disagio, difficoltà, disistima verso se stesso, fino al desiderio di lasciare il posto di lavoro;

essi, lungi dal consistere in comportamenti tipizzati, possono manifestarsi in vario modo, anche subdolamente mediante provvedimenti in sé formalmente legittimi, oppure mediante la privazione di poteri normalmente conferiti alla posizione professionale, con un trasferimento "punitivo", o, ancora, con la squalificazione professionale, il demansionamento, o atteggiamenti umilianti o che rendano penosa la prestazione;

ne sono elementi essenziali, quindi, l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico, la frequenza e sistematicità e durata nel tempo, l'andamento progressivo, le conseguenze patologiche gravi per la vittima.

(Si citano alcune dei provvedimenti dei giudici di merito che si sono pronunciate sull'argomento: Tribunale Como 22.2.2003 Bongiorno c/ Minozio in Mass Giur Lavoro 2003, 328; Tribunale di Pinerolo 6.2.2003 Candelo c/INPS in Resp civile e prev. 2003, 424; Tribunale di Torino 28.1.2003; Tribunale Milano 22 agosto 2002 Zazzi c/ Comune di Milano in Or. Giur Lavoro 2002, 536; Tribunale Milano 30.9.2002 Spataro c/ Robert Bosh SpA in Or. Giur Lavoro 2002, 532; Tribunale di Ravenna 11.7.2002 Renda c/ Agenzia delle Entrate in Giustizia Civile 2003, I, 223; Tribunale di Forlì 15.3.2002 Mulas c/ Banca Nazionale dell'Agricoltura in Riv Ital Dir Lav 2002, II, 521; Tribunale di Lecce 31 agosto 2001 Ministero del lavoro c/ Claudi in Lavoro e Previdenza oggi 2001, 1428; Trib Torino

11.12.1999 in Foro It 2000, I, 1555; Trib Milano 20.5.2000 Jungnans Italia srl c/ Bighi in Or Giur Lavoro 2000, 958).

Volendo usare un concetto penalistico, ben possiamo assimilare il *mobbing* a un reato a condotta plurima o abituale, caratterizzato dalla reiterazione nel tempo di condotte della stessa specie (si pensi ad esempio al reato di maltrattamenti), ovvero, meglio ancora, a un **reato continuato** (come il reato di lesioni continuate previsto dagli artt. artt 81-582 c.p.), nel quale la pluralità delle condotte è emanazione di un medesimo disegno criminoso.

In entrambi i casi, la definizione giurisprudenziale del fenomeno *mobbing* impedisce di considerare gli episodi gli uni separati dagli altri e di frazionare nel tempo la condotta:

la considerazione è rilevante alla luce delle eccezioni sollevate dai resistenti:

non è possibile infatti separare i fatti enucleati in ricorso nei due periodi, quello antecedente al 30 giugno 1998 (che rientrerebbe, secondo l'eccezione di difetto di giurisdizione e di decadenza nella giurisdizione del giudice amministrativo) e quello successivo al 30 giugno 1998 (giurisdizione del giudice ordinario) secondo il discrimine introdotto dall'art. 69 comma 7 D.lgs 30 marzo 2001 n. 165:

il dato storico da considerare ai fini della identificazione del c.d. *petitum sostanziale* in relazione al quale è insorta la controversia è costituito da **una serie non frazionabile di comportamenti e provvedimenti.**

Rilevata la struttura essenziale della domanda proposta dal dott. S. P. vanno allora respinte, siccome infondate, le eccezioni sollevate dai convenuti.

In particolare **vanno respinte:**

a) l'eccezione di nullità del ricorso per mancanza degli elementi di diritto costitutivi della domanda: il ricorrente enuncia invero compiutamente il fatto, articolandolo analiticamente in una pluralità di atti e comportamenti, ed enuncia gli elementi di diritto e il complesso di norme sulle quali fonda la domanda di risarcimento;

b) l'eccezione di decadenza, *rectius* di difetto di giurisdizione, ex art. 69 L.165/2001 sollevata in relazione all'azione di responsabilità contrattuale per lesione del diritto alla integrità psico-fisica del prestatore di lavoro: tale azione, infatti, viene attratta nella giurisdizione del giudice ordinario proprio in applicazione dei principi sul riparto di giurisdizione enunciati dalla Suprema Corte che impongono di prendere in considerazione il *petitum* sostanziale individuato con riguardo ai fatti allegati e al rapporto giuridico di cui essi sono manifestazione:

nel caso in esame il *dato storico* cui deve aversi riguardo è costituito dalla serie di fatti materiali e circostanze (*mobbing*) posti a base della pretesa avanzata e in relazione alla cui giuridica rilevanza è

insorta la controversia (Cass S.U. 7.3.2003, n.3438; Cass. S.U. 30.1.2003 n. 1511; Cass S.U. 11.6.2001, n. 7856, Cass S.U. 25.7.2002, n. 10956; vds anche Consiglio di Stato sez V 6 dicembre 2000, n. 6311)

la successione dei fatti va considerata come un *unicum* fenomeno, non frazionabile, per cui non può distinguersi il segmento antecedente il 30 giugno 1998 da quello successivo, e l'intera vicenda va esaminata dal giudice ordinario in considerazione del momento in cui dovrebbe dirsi conclusa;

c) l'eccezione di prescrizione va respinta sia perché il termine di prescrizione per la azione di responsabilità contrattuale nei confronti della P.A - dieci anni – non risulta ancora decorso al momento della notifica del ricorso (febbraio 2002 e, prima ancora in quella di comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione – ottobre 2001 - che ha effetti interruttivi della prescrizione medesima vds art. 410 cpc), sia perché il termine di prescrizione quinquennale dell'azione di risarcimento da responsabilità extracontrattuale (art. 2948 c.c.) decorre dal momento in cui si è manifestato il danno e non da quello in cui si è verificata la causa del danno;

il danno lamentato è, nel caso di specie, connesso all'intera successione di episodi globalmente intesa e, secondo quanto è emerso nell'istruttoria, neppure esaurita.

Per completare il parallelismo con il diritto penale, va ricordato che il termine di prescrizione per il reato continuato decorre dal momento in cui è cessata la continuazione (art. 158 cod.pen);

coerentemente il termine di prescrizione ex art. 2948 c.c . non può allora certamente dirsi decorso.

(Sul tema va segnalato il caso di un risarcimento del danno rivendicato dopo dieci anni dalla cessazione del comportamento *mobbizzante* per un danno biologico sorto successivamente al decorso della prescrizione decennale, ma riconosciuto causalmente dipendente da comportamenti *mobbizzanti* e perciò ritenuto astrattamente degno di risarcimento - Trib di Venezia 15.1.2003 Marusso c/ Cassa di Risparmio di Venezia in Lav e Prev. Oggi 2003, 923)

L'esame della vicenda dedotta in questo giudizio ed emersa nel corso di una complessa istruttoria orale e documentale viene svolto per capitoli.

I seguenti:

A) La Camera di Commercio e le posizioni del dott. S. P. e del dott. A. F.

1) struttura e organi della Camera di Commercio – L'A. p.11

2) Posizione del dott. A. F. p.12

3) Posizione contrattuale e mansioni del dott. S. P. p.13

B) Il *mobbing*

1) l'elemento soggettivo p. 16

- 2) la serie di atti e comportamenti p. 18
- 3) il demansionamento p. 33
- a) L'ordine di servizio n. 18/01 p. 34
- b) La perdita degli incarichi retribuiti. L'E. p. 34
- c) La tutela cautelare. L'ordine di servizio 24/01 p. 36
- d) La vuota potenzialità dell'Area di regolazione di Mercato p. 37
- e) L'inosservanza del provvedimento cautelare dd 15.1.2002 p. 38
- f) Gli attuali compiti del dott. S. P. p. 41
- g) L'opera di erosione della professionalità p. 42
- h) La tutela normativa del demansionamento p. 44
- 4) il metodo del *mobber* p. 45
- dichiarazioni di
- a) D. A. p. 46
- b) C. A. p. 46
- c) G. G. p. 47
- d) Z. F. p. 48
- 5) la responsabilità della Camera di Commercio p. 49
- C) Il danno p. 51

A) La Camera di Commercio e le posizioni del dott. S. P. e del dott. A. F.

1) struttura e organi della Camera di Commercio

L'esame della posizione e del ruolo delle Parti non può farsi senza alcuni dati relativi alla Camera di Commercio e ai suoi organi.

Secondo lo Statuto (vd doc. 80 fasc ricorrente) la CCIAA di Trieste è ente di diritto pubblico dotato di personalità giuridica e, quale ente autonomo locale funzionale, svolge compiti di interesse generale per il sistema delle imprese della provincia di Trieste.

E' dotata di autonomia statutaria, organizzativa e finanziaria ed esplica funzioni di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese...valorizza gli interessi economici del sistema delle imprese del territorio di riferimento con azioni svolte anche al di fuori della propria circoscrizione favorendone l'apertura ai mercati internazionali e l'inserimento nel mercato globale (vds art. 1 e art. 3 Statuto)

La Camera di Commercio ispira la propria azione ai principi della massima semplificazione delle procedure (art. 5) e ai principi di qualità, trasparenza, efficacia, economicità ed efficienza, favorendo la partecipazione dell'utenza (art.8).

Gli organi della Camera di Commercio sono il Consiglio, la Giunta, il Presidente (con compiti di indirizzo, di programmazione e di governo) e il Collegio dei revisori dei Conti.

Per lo svolgimento della attività dell'Ente può avvalersi di consulenze e collaborazioni esterne conferendo incarichi (art. 29) e per il raggiungimento delle finalità di sostegno del sistema delle imprese e del mercato può costituire aziende speciali (vds art. 31, 32, 33 , 34 e 35 dello statuto)

L'A., di cui si parlerà in seguito, è una di queste: viene costituita nel 1998, è dotata di autonomia amministrativa, contabile e finanziaria nei confronti della Camera di Commercio (art. 1 dello Statuto A. doc. 84 fasc ric.) e ha lo scopo di *promuovere e sostenere l'autonomia locale, con interventi nei settori della formazione, della diffusione di nuove tecnologie, dell'analisi economica e statistica, nonché dello studio, esecuzione e gestione di progetti speciali di interesse settoriale (art. 2).*

Per l'espletamento dei suoi compiti *si avvale di personale camerale, a tempo pieno o a tempo parziale, della collaborazione di personale di ruolo camerale al di fuori dell'orario di lavoro, di personale proprio, e di consulenti (art. 12)*

2) Posizione del dott. A. F.

Il dott. A. F. è dal 1994 Segretario Generale della Camera di Commercio di Trieste

Al segretario generale spettano le funzioni di gestione amministrativa.

E' stato nominato dal Ministro dell'Industria, del Commercio e Artigianato su designazione della Giunta ed esercita funzioni di vertice dell'amministrazione.

Egli sovrintende al personale camerale:

- adotta gli atti amministrativi inerenti la realizzazione dei programmi e degli obiettivi decisi dal Consiglio e dalla Giunta, compresi gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, con autonomi poteri di sP.a e di organizzazione delle risorse umane e strumentali;
- propone alla Giunta la nomina del Dirigente con funzioni vicarie, adotta gli atti di gestione amministrativa, definisce gli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire e attribuisce le relative risorse, adotta le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e svolge attività di gestione del personale (vds art. 24 Statuto).

Tuttavia spetta alla Giunta *verificare*, avvalendosi del Nucleo di valutazione da essa nominato, *la rispondenza dell'attività amministrativa e della gestione dirigenziale agli indirizzi impartiti* (art.18 dello Statuto) : il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e *verifica la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa* (art.28 St.).

La Camera di Commercio è strutturata in Aree, Servizi e Uffici: l'ordinamento delle Aree e dei Servizi spetta alla Giunta, su proposta del Segretario Generale (art. 26 St.)

Gli atti di organizzazione e gestione del personale sono di competenza del Segretario Generale e dei Dirigenti, secondo i principi di autonomia, trasparenza ed efficienza e criteri di funzionalità, economicità di gestione e flessibilità della struttura.

Le aree, i servizi e gli Uffici operano sulla base della individuazione delle esigenze del sistema delle imprese e del mercato, adeguando costantemente l'azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone a rispondenza ai bisogni e l'economicità (art. 26)

Secondo gli organigrammi in atti il dott. A. F. risulta allo stato anche (vds ordine di servizio 6/02)

- dirigente ad interim dell'Area Attività di Supporto che comprende l'ufficio di gabinetto della presidenza, la segreteria particolare di Direzione, l'ufficio personale organizzazione e metodo, l'ufficio affari generali e Protocollo, l'ufficio Archivio storico e biblioteca, l'ufficio qualità e relazioni con il pubblico, ufficio procedimenti disciplinari, segreteria Nucleo Valutazione;
- dirigente dell'Area Servizi per le imprese (uffici Registro delle Imprese, Ufficio Albi e Ruoli, registri ed Elenchi)
- fanno a lui capo anche il servizio per il controllo delle clausole vessatorie e il servizio di conciliazione on line (vds lettera del 26 maggio 2003 allegata al verbale ud. 19 settembre 2003).

3) Posizione contrattuale e mansioni del dott. S. P.

E' un dato pacifico tra le parti, allegato sia in ricorso sia nelle memorie di costituzione dei convenuti e risulta dai documenti prodotti, che il dott. S. P. è un funzionario amministrativo della CCIAA, inquadrato nella VIII qualifica funzionale DPR 347/1983, posizione economica D4 secondo il CCNL

Enti Locali e Regioni e gode dal 1 gennaio 1988 della indennità prevista per "*il personale con compiti di direzione di unità operativa organica complessa*" (doc. 51 fasc ric.).

Per comprendere il contenuto di tale inquadramento occorre richiamare le norme contrattuali che lo prevedono e disciplinano.

Secondo il dpr 347/83 alla VIII qualifica funzionale appartengono i funzionari: le prestazioni proprie di tale qualifica sono *attività di studio, di ricerca, di elaborazione di piani e programmi che richiedono elevata specializzazione professionale, nonché il controllo dei risultati nei settori amministrativi, tecnico-scientifici, ovvero l'istruttoria, la predisposizione e la formazione di atti e provvedimenti di notevole grado di difficoltà. Può comportare la direzione di unità operativa organica e l'esercizio di funzioni con rilevanza esterna.*

L'attività è caratterizzata da facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi generali e comporta la piena responsabilità dell'attività direttamente svolta, delle istruzioni impartite nonché del conseguimento degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro (vds doc. 82).

Parimenti, appartengono alla categoria D - all A al ccl 31.3.1999 (doc. 49) i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da elevate conoscenze plurispecialistiche e un grado di esperienza pluriennale con frequente necessità di aggiornamento; contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a importanti e diversi processi produttivi-amministrativi; elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili; relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta anche complesse e negoziale.

Già **nel 1987** il dott. P. acquisiva la VIII qualifica funzionale e il ruolo di **capo servizio**.

Coerentemente con l'inquadramento riconosciuto, veniva assegnato al Servizio IV comprensivo di vari Uffici: Ufficio Protesti Cambiari, Ufficio Affari Economici, Ufficio Albi e Ruoli, Ufficio Borsa Valori, Ufficio Borsa Merci. Ufficio centro elaborazione dati; al Servizio inoltre erano affidate le competenze relative a Fiere e Mostre (docc. 50. 50A, 58);

dall'11 novembre 1989 veniva assegnato al Settore 3° con compiti di sovrintendere il Servizio V , Studi e Statistica, Ufficio affari economici, con la segreteria della sezione Industria, Ufficio Trasporti.

A questo ruolo affiancava altri incarichi, quali quello (dal 13 agosto 1994) di capo servizio dell'Ufficio Albi e Ruoli (v doc. 52 e doc. 54 e doc 57 e 58), di coordinamento e controllo dell'attività dell'U.P.I.C.A. , compito quest'ultimo che svolgeva dal 1983 (vds doc. 43A1-3) oltre a una serie di incarichi di docenza, ad esempio presso l'E. (dal 1986).

Orbene, né la qualifica funzionale, né la direzione di unità operative complesse possono essere messe in dubbio se non si vuole dubitare, ma nessuno ne dubita, della stessa legittimità della posizione rivestita dal dott. P. sotto il profilo dell'inquadramento contrattuale.

Le mansioni concretamente svolte dal dott. S. P. erano molteplici.

Il dott. P. curava in prima persona la attività di supporto e promozione dell'economia locale, e degli interessi delle imprese della provincia - compito istituzionale della CCIAA – mediante la realizzazione di iniziative promozionali a sostegno dei vari settori (industriali, artigianali, commerciali e di servizi); seguiva altresì le sezioni Nautica, Agroalimentare e cartografica dell'A. e l'ASSONAUTICA occupandosi delle funzioni amministrative dei relativi Organi, della predisposizione degli atti necessari per la partecipazione delle imprese della provincia alle varie manifestazioni fieristiche e promozionali, nonché dell'organizzazione della concreta partecipazione in loco.

Le imprese dapprima organizzate in consorzi, vennero poi inserite in una Azienda Speciale con cui stabilmente collaborava il dott. P. (A.):

secondo quanto riferito dall'ex Presidente della Camera di Commercio, dott. D. A. (ud. 11 luglio 2003 pag. 11-12), presidente dal 1995 al 2000 *il dott. P., come responsabile dei vari settori merceologici aveva ampia discrezionalità amministrativa...e attuava il programma deliberato dai consorzi: a tal fine andava sP.so all'estero alle varie fiere di importanza europea e internazionale (prendeva contatti per prenotare gli spazi, prendeva contatti con i singoli operatori, organizzava gli spazi, trovava un allestitore e coordinava la presenza degli operatori locali);*

il teste ha sottolineato quanto fosse importante per la Camera di Commercio l'attività di promozione, che rientra, in effetti, tra le attività istituzionali della Camera di commercio (vd Statuto art. 1 e 3)

In tale ruolo il dott. S. P. partecipava direttamente alle convocazioni dei consorzi e aveva impiegate da coordinare (vds testi G. pag. 17 ud. 11.7.2003 e M. pag. 18 e A. pag. 23), ed era impegnato in viaggi all'estero per la organizzazione di dette fiere almeno tre mesi l'anno e questo lavoro, secondo la teste A., che lo aveva avuto come superiore dal 1980 al 1992, lo impegnava sei ore al giorno (pag.23): *il dott. P. era pieno di idee e di iniziativa – dice la sig. A. - non posso che esprimere una grande ammirazione, aveva il difetto di chiedere che venisse fatto tutto subito, anzi prima, e questo per me risultava fonte di stress.*

Oltre alla attività descritta egli era responsabile del servizio V che, come si è visto, era articolato in vari uffici: in tale ruolo coordinava più persone:

la signora F., che era all'ufficio Studi, e 4 dipendenti dell'ufficio Statistica e Ufficio Industria; la sig. F. ricorda che pur essendo il suo capo all'Ufficio Studi, per il lavoro che era in concreto deputata a svolgere (preparazione dei discorsi del Presidente) si coordinava direttamente con la segreteria del Presidente (vd pag. 20) e non con il dott. P.; ma questo non cambia la responsabilità che faceva capo a quest'ultimo.

E' pur possibile infatti che, al di là delle funzioni attribuite sulla carta quanto all'organigramma della Camera di Commercio, le funzioni amministrative di coordinamento degli uffici avessero un ruolo marginale (la possibilità viene evidenziata dallo stesso rag. Z. "*gli organigrammi erano organizzazioni formali del personale ma non sempre rispecchiavano in realtà le effettive mansioni – vd pag. 25 verbale 11.7.2003*) e che gli impegni del dott. P. fossero concentrati prevalentemente nel settore della Promozione, ma questo non consente di escludere o vanificare – come sostengono i resistenti - la collocazione istituzionale del dipendente.

Il dott. P. era anche responsabile dell'U., e svolgeva una serie di incarichi quali quello di docente dei corsi E., di membro della commissione esaminatrice per l'attività di impresa turistica, di

collaborazione tecnico professionale con l'Assonautica, occupandosi nel frattempo anche della raccolta degli usi e delle sanzioni amministrative.

I suoi compensi per il lavoro straordinario (che si è però progressivamente ridotto dal 1996 al 2000 – vds prospetti allegati al verbale udienza 11.7.2003 acquisiti nel corso della testimonianza della sig. M. – pag. 18 e s.) e per gli incarichi svolti incidono sensibilmente sulla entità dei propri redditi annuali.

Egli aveva raggiunto, secondo l'espressione usata dalla teste G., già nel 1995 *il massimo della carriera direttiva* (passando da capo reparto a capo servizio) e aveva sin da allora i requisiti per diventare vice segretario generale, ossia dirigente.

Ma tale qualifica non è stata mai conseguita.

Non solo.

La ampiezza dei suoi incarichi e delle sue responsabilità è stata sensibilmente quanto progressivamente (dapprima) e quindi drasticamente (vd ordine di servizio 18/01) ridotta, sino a compromettere la stessa individuazione di un suo preciso ruolo professionale e istituzionale all'interno della Camera di Commercio.

B) Il mobbing

L'istruttoria orale e documentale consente di ritenere pienamente accertata una condotta *mobtizzante* del datore di lavoro, posta in essere dal Segretario Generale dott. A. F. nei confronti del dott. S. P., conosciuta e non impedita dalla Camera di Commercio, e consistente in una serie di atti e comportamenti, sviluppatasi a partire dal 1995 e costituiti in sintesi nel demansionare il dott. P., nel privarlo dei suoi collaboratori, nel bersagliarlo con una serie di rilievi e contestazioni anche disciplinari, seguiti dalla revoca in sede conciliativa delle sanzioni inflitte, nel negargli ferie e permessi, nel promuovere coloro che erano stati suoi subordinati, imponendogli poi di assisterli nelle nuove incombenze assegnate, nel togliergli incarichi retribuiti, nel trasferirlo d'ufficio e di stanza, nel boicottare le attività assegnate, nell'umiliarlo attraverso una sostanziale inattività lavorativa con l'elogio tanto irridente quanto inconcludente della sua professionalità ed esperienza, togliendogli non solo il riconoscimento formale del ruolo ricoperto ma anche la dignità stessa di averne uno all'interno dell'ufficio.

In tale contesto si comprende come il demansionamento subito con ordine di servizio n. 18/01 – che ha comunque determinato uno stravolgimento e depauperamento del patrimonio professionale del dipendente - costituisca solo una delle manifestazioni del *mobbing*.

Sarebbe dunque limitativo, frutto di una infedele, se non ottusa, conoscenza della realtà dei fatti, esaminare il demansionamento come un evento isolato e svincolato dagli altri:

esso va invece inserito in un contesto ben più complesso di comportamenti rivelandosi come la più grave, se non forse solo la più palese, modalità di esecuzione del *mobbing* posto in essere dal dott. A. F. attraverso una nutrita e a tratti persino serrata serie di comportamenti e provvedimenti, tutti sorretti dall'unica volontà di svilire la professionalità e la personalità del dott. S. P..

B- 1) L'elemento soggettivo

Va in generale osservato che le controversie dirette ad accertare fattispecie di *mobbing* comportano per loro stessa natura una penetrazione psicologica dei comportamenti, al di là di atti che possono presentarsi anche come legittimi e inoffensivi, in modo da indagarne il carattere eventualmente vessatorio, ossia dolosamente diretto a svilire, nuocere o ledere la dignità personale e professionale di un dipendente.

La coscienza e volontà del *mobber* si pone rispetto al fatto non solo come elemento essenziale e costitutivo dell'illecito, ma come elemento idoneo persino a darvi significato: in altri termini, senza **il dolo specifico del mobber** gli atti potrebbero tutti apparire legittimi e leciti.

Va infatti evidenziato che, come in altri casi, anche in quello in esame, i comportamenti adottati dal *mobber* non si estrinsecano sempre e necessariamente in conclamati soprusi, ma sP.so si nascondono, in modo più sottile e insidioso, in provvedimenti che il Segretario Generale giustifica in forza del suo potere-dovere di controllo e di organizzazione dell'ufficio e del personale;

in sé considerati, isolatamente nel tempo e nello spazio gli uni dagli altri, potrebbero a una visione superficiale o ingenua apparire inoppugnabili, indiscutibili, volti unicamente a garantire un servizio, e quindi legittima manifestazione del potere-dovere organizzativo e disciplinare del dirigente, preposto dal datore di lavoro alla gestione del personale.

La loro reale natura di atti vessatori è tradita e svelata da una serie di elementi quali la frequenza, la sistematicità, la durata nel tempo, la progressiva intensità, e, sopra e dentro tutti, la coscienza e volontà di aggredire, disturbare, perseguitare, svilire la vittima, che ne riporta un danno, anche alla salute psico-fisica.

E' quindi importante sapere quale fosse la volontà del dott. A. F. e quale il suo reale porsi nei confronti del dott. S. P..

E' importante saperlo prima di enucleare i fatti e gli atti.

Nel caso in esame il dolo del *mobber* è stato svelato, all'esito della istruttoria, mediante un elemento che ha illuminato, come un fascio di luce, tutta la serie di atti e comportamenti sino ad allora acquisiti al giudizio e già dotati peraltro di un proprio significato.

Il dato è emerso, tanto chiaramente quanto inaspettatamente per le Parti, nel corso dell'esame dell'ultimo teste, offerto dalla Camera di Commercio, all'udienza dell'11 luglio 2003:

il teste Z. F. era stato dipendente della Camera di Commercio per 45 anni e dalla sua posizione di segretario della presidenza (svolta con i presidenti Caidassi, Modiano, Tombesi e D.), era stato particolarmente vicino agli organi di vertice, al Presidente e al Segretario Generale, con il quale pure concordava il testo di lettere dirette al dott. P. in risposta ad eventuali lamentele degli utenti.

Il teste Z., richiesto di riferire con quale *animus* venissero redatte le note da parte del dott. F., ha dichiarato:

SP.so e volentieri il segretario generale affermava: "finché sarò io il segretario generale il dott. P. non farà mai carriera" (la sottolineatura è del teste che ha scandito le parole durante la sua deposizione).

Non si può legittimamente dubitare della credibilità del teste ipotizzando l'intenzione di vendicarsi di una ingiustizia che a propria volta aveva subito:

è vero che il dott. Z. era stato a propria volta "cacciato" via dal dott. F., tanto improvvisamente quanto immotivatamente;

è vero che aveva cercato all'interno della Camera di Commercio di recuperare il suo ruolo (parlandone con il Presidente e alla presenza del dott. F.), ma si era poi rassegnato ad attendere lo scioglimento del rapporto per raggiunti limiti di età, poi ricollocandosi nel mondo del lavoro con piena dignità;

ma è altresì vero che egli non ha promosso alcuna causa, non ha mai dato segnali di rancore, né manifestato ai colleghi il suo, pur legittimo, turbamento per il modo in cui era stato trattato; non ha mai usato della sua posizione per screditare il dott. F. durante e dopo la fine del suo servizio, altrimenti la Camera di Commercio non lo avrebbe certo offerto come proprio testimone; né poteva aspettare di essere sentito come teste (eventualità neppure da lui ipotizzabile) per "servire la sua vendetta".

Nulla di tutto questo.

Il tono della testimonianza è stato pacato, fermo, leale nel riferire fatti e situazioni;

e, fatto ancor più significativo perché emerso spontaneamente, le dichiarazioni del teste hanno trovato sostanziale conferma da parte del dott. F. (a cui a tratti il teste si è rivolto nel corso della deposizione), il quale, presente, laddove riteneva di intervenire, ha avuto la facoltà di farlo, e non lo ha smentito.

La testimonianza è stata dunque coerente, sincera, lucida, e, per il punto di osservazione privilegiato offerto, assolutamente attendibile: essa costituisce per questo giudice prova certa della dichiarazione pronunciata dal dott. F. nei riguardi del dott. P..

Essa è la prova della volontà di impedire che il dott. P., nonostante avesse *sempre lavorato bene* (vd teste Z.), potesse avere all'interno della Camera di Commercio una qualsivoglia progressione professionale, è la prova della intenzione di attuare un sistematico blocco non solo alle aspirazioni professionali del dipendente, ma persino al godimento dei suoi diritti fondamentali (a lavorare in un locale idoneo, a godere di ferie e riposi, ad espletare la propria attività lavorativa in coerenza con la sua esperienza e conoscenza, ecc) :

è la prova della volontà da parte del dott. F. di essere un ostacolo deciso, potente, irragionevole e arbitrario, incontrollato e inarrestabile, per il miglioramento professionale del dott. P., e di essere nel contempo la causa, sottile e feroce, di un crescente disagio, depauperamento e isolamento professionale e di un penoso aggravamento della salute psico-fisica del dipendente.

La determinazione e la continuità con cui la frase è stata pronunciata (*sP.so e volentieri..*) vanno dunque collegate alla successione di atti e comportamenti che ora si espone.

B 2) La serie di atti e comportamenti

Anno 1995

a) In data **10 agosto 1995** viene adottato un ordine di servizio (n.5/95 doc. 1 A fasc. ricorrente) con il quale il dott. A. F. predispone la riorganizzazione degli uffici e l'assegnazione del personale:

il dott. P. compare come "capo servizio responsabile" dell'ufficio Statistica e Borsa Valori e dell'Ufficio Albi Ruoli e registri;

non risulta invece più menzionato nel settore "promozione e informazione" settore che svolge attività in collaborazione con l'azienda speciale A., nonostante egli avesse avuto sino ad allora, e continuasse ad avere, un rapporto di costante collaborazione per le attività di promozione (vds anche teste D. e prospetti degli incarichi).

La cancellazione del nome è un segnale importante, poiché anche il silenzio ferisce: e nessuna spiegazione viene offerta in proposito né dal dott. F., né si desume ex post dalla comparsa di costituzione.

All'ufficio "Promozione e Informazione" viene preposto "ad interim" il rag. F. Z. con il quale il dott. P. direttamente collabora (vds teste Z.);

è pacifico dunque che, nonostante l'assenza di un formale incarico, la attività nel settore da parte del dott. P. non cessa affatto, come peraltro rivela la lettera di "doglianze" scritta dal dott. F. il 26 aprile 1996 .

L'omissione del nome del dott. P. e la mancata attribuzione di un ruolo istituzionale nel settore della promozione ha un unico significato: quello di togliere al dott. P. una identità professionale, salvo poi attribuirgli comunque in fatto delle mansioni e delle responsabilità.

E questo è un primo atto vessatorio.

Anno 1996

b) il **23 aprile 1996** infatti il Segretario Generale "*richiama, ancora una volta*" il dott. P. "*sulla necessità che gli atti siano temP.tivamente programmati, che siano confezionati secondo le normative vigenti nella pubblica amministrazione, che gli impegni siano assunti secondo regolarità amministrative e contabili e che negli stessi sia evidente l'iter logico giuridico contabile e reale con cui i medesimi vengono assunti. Le ricordo* – conclude perentoriamente la lettera di richiamo che non ha nulla di "amichevole" (come vorrebbe il resistente nella comparsa di costituzione a pag. 29) - *che nella pubblica amministrazione tali necessità sono, non solo, formali ma sostanziali, in considerazione della provenienza del denaro impegnato:*

il richiamo è tanto perentorio quanto ingiustificato a fronte della privazione di un ruolo istituzionale poco prima posta in essere dal dott. F. nei confronti del dott. P., che, effettivamente non aveva neppure l'autorità per poter chiedere o pretendere la collaborazione di altri dipendenti:

se si vogliono attribuire delle responsabilità infatti, occorre previamente riconoscere un ruolo, che in questo caso invece è stato ufficialmente e dolosamente tolto.

c) Il 26 aprile 1996:

Il dr. F. richiede formalmente al dott. P. spiegazioni scritte sul motivo per cui era stata chiesta al Vice Segretario Generale, dott. C., la firma per una richiesta di autorizzazione all'A.S.S. per la mostra mercato "Appuntamenti di Primavera", avendo lui stesso rifiutato di firmarla;

Il dott. P. risponde (il 7 maggio 1996) offrendo giustificazioni basate sull'urgenza di ottenere l'autorizzazione veterinaria per garantire la buona riuscita della manifestazione

Il dott. F. in data **20 maggio 1996** avvia un **procedimento disciplinare** davanti a una commissione disciplinare, costituita cinque giorni prima (15.5.1996), che, ritenendo ingiustificata la mancata comunicazione del rifiuto di firmare alla dott. C., sanziona il dr. P. con il rimprovero verbale.

La sanzione non viene impugnata dal dott. P., ma non può dirsi affatto pienamente giustificata: dal verbale delle informazioni assunte dalla signora Marcone allegato dalla convenuta CCIAA (vds sub doc. 14 fasc. resistente) infatti si rileva che il dott. F. aveva rifiutato di sottoscrivere la domanda indirizzata all'USL perché riteneva che la richiesta di autorizzazione dovesse essere inoltrata dalla ditta interessata alla esposizione degli animali; il dott. P. aveva appreso dalla signora Marcone le ragioni del rifiuto e le aveva presentato il regolamento da cui si rilevava che tutte le autorizzazioni dovevano invece essere richieste dalla stessa Camera di Commercio;

quindi in mancanza del dott. F., e nell'urgenza della situazione, aveva sottoposto l'atto alla firma della dott. C..

Ben lungi quindi dal poter ritenere giustificato il rifiuto di firmare da parte del dott. F. (che in effetti sul punto non ritorna), si può dire che nella vicenda in esame sia mancato un momento di confronto

diretto tra il dott. P. e il dott. F., che effettivamente risulta assente dall'ufficio in tarda mattinata, mentre è assolutamente urgente l'autorizzazione dell'Usl dato che la manifestazione era prevista per il pomeriggio di quella medesima giornata; da qui la opportunità di una firma da parte della dott. C., in grado, peraltro, di valutare autonomamente se la firma dovesse essere o no apposta.

Ma al di là del merito della vicenda, quello che qui va rilevato, è la stigmatizzazione da parte del dott. F. di un comportamento del dott. P. (non avere informato la dott. C. del rifiuto del dott. F. di firmare) che non pare affatto a questo giudice contrario ai principi di correttezza verso i superiori, essendo piuttosto animato dall'interesse di far riuscire la manifestazione nel rispetto dei regolamenti e nel rispetto dei fini istituzionali della Camera di Commercio medesima.

Così valutata, la contestazione disciplinare poi sfociata in una sanzione, pare solo espressione della suscettibilità del dott. F. e di un intento gratuitamente punitivo del dipendente.

d) Il **24 maggio 1996** il dr. F. richiede al dr. P. precisazioni scritte su quali adempimenti abbia posto in essere per apportare migliorie ai chioschi utilizzati per le mostre camerali, ritenendolo in premessa, "*responsabile del procedimento amministrativo inerente a tale ciclo di iniziative*". (vds 4A e 4B fasc ricorrente e dco. 15 fasc. CCIAA).

Il dott. P. risponde facendo presente di avere solo avuto un "coinvolgimento consultivo" nella vicenda, rientrando nelle competenze dell'Ufficio Económico, ma si dichiara tuttavia (ingenuamente) investito in forza della lettera del ruolo di responsabile e assicura pertanto di attivarsi.

Nella lettera del dott. F., che carica il dott. P. di responsabilità mai, si sottolinea, ufficialmente attribuite, non può non emergere il gusto, quasi beffardo, di farlo attivare e agitare.

e) Analogamente con lettera del **2 ottobre 1996** il dott. F. richiama il dott. P. per predisporre la documentazione relativa alle sP.e per il concorso Fedeltà al lavoro, ben sapendo che il dott. P., come questi si premura di ricordare, aveva una sola collaboratrice a disposizione che offriva solo un tempo marginale alla predetta attività (vds doc. 5 A e 5B fascicolo ric e doc. 16 resistente).

f) Nuovi richiami vengono fatti con lettere del **25 ottobre 1996** (doc. 6A fsc. Ric.) per la necessità di allegare un atto a un fascicolo relativo a una iniziativa con impegno di sP.a, e del **13 gennaio 1997** (doc. 7A) in cui il dott. F. invita formalmente il dott. P. a volersi astenere dal sottoporli pratiche all'ultimo istante (e il dott. P. giustifica quella pratica consegnata effettivamente all'ultimo momento in dipendenza di una scadenza a propria volta subita da parte del Comune di Muggia che, dal venerdì al lunedì, aveva fissato una riunione nella quale si doveva portare la posizione della Camera di Commercio).

In questa successione di richiami e giustificazioni, per aspetti che forse avrebbero richiesto comunicazioni meno formali, non può non rilevarsi una sproporzione nei toni:

il dott. F. è, infatti, ben consapevole che il dott. P. è persona notoriamente scrupolosa e diligente, che assume con solerzia incarichi e responsabilità, che si attiva con passione e persino frenesia (come hanno riferito i testi), e ben conosce gli effetti di richiamo scritto, che "resta agli atti" e che richiede una risposta, anzi impone una "giustificazione";

egli pone costantemente il dipendente nella posizione di dover *spiegare e scusarsi verso il superiore*, anche quando i problemi sono modesti o quando dovrebbe essere sufficiente – nella fisiologia dei rapporti di lavoro - una semplice comunicazione verbale per risolverli, magari coinvolgendo direttamente il responsabile istituzionale del corrispondente ufficio (all'epoca il rag. Z.).

La successione dei richiami, scritti, puntuali, a tratti pignoli, quasi reattivi, rivela un *animus* ben lontano daquisite esigenze di buon andamento del servizio ed evidenzia un puro intento persecutorio.

Anno 1997

g) Il 19 giugno 1997 il dott. A.F. avvia un **procedimento disciplinare** nei confronti del dr. P. per non essersi presentato ad una riunione interna del 18 giugno 1997 in cui avrebbe dovuto svolgere una relazione sulla legge 127 del 1997 *senza comunicazione né giustificazione alcuna*, e contesta formalmente l'addebito.

Era noto che il dott. P. si trovava quella mattina fuori sede per un contemporaneo impegno che si era prolungato oltre il previsto; era stato comunque riferito subito da altri colleghi (dott. C. e sig. Z.), sia il suo precedente impegno (ossia il fatto che si era debitamente preparato la relazione da svolgere) sia il suo attuale impedimento.

Questo avrebbe dovuto impedire a un dirigente in buona fede di effettuare una contestazione disciplinare

il dott. F. invece contesta formalmente l'addebito, che impone una relazione di spiegazioni e scuse, e quindi procede, con la commissione disciplinare, alla archiviazione sottolineando comunque la "*mananza oggettiva*", del dott. P.. (vd docc 9A,9B, 9C fasc ricorrente)

Anno 1998

h) il 29 luglio 1998 il dott. F. chiede al dott. P. di offrire il quadro dei suoi impegni e incarichi (vd doc. 10A ric. o 21 fasc. CCIAA):

non va dimenticato che il Segretario Generale è colui che stabilisce mansioni e ruoli, e autorizza incarichi, e dunque ben conosce le attività svolte da ciascuno dei dipendenti della Camera di Commercio: l'atto potrebbe apparire dunque solo un po' bizzarro o inconsueto; in realtà lascia trapelare da parte del dott. F. il bisogno di una verifica "solenne" delle effettive mansioni del dott. P., che perciò, ancora una volta, è chiamato a "spiegare", e per iscritto, quale lavoro sta facendo. E in questi termini la richiesta risulta umiliante.

Anno 1999

i) Il **26 gennaio 1999** il dott. F. emana un nuovo ordine di servizio **n.2/1999** il cui il rag Z. viene individuato come responsabile dell'ufficio promozione Studi e Statistica, mentre il dott. P. viene indicato come "*referente*" dell'ufficio "promozione"

E' qui estremamente interessante rilevare che il dott. F., cui erano note le funzioni del dott. P. nel settore della promozione, e quelle di responsabile nel servizio V (comprensivo di più uffici vds supra pag. 11) richiesto del significato della "qualifica di referente" spiega che si tratta di "*responsabile*" (vds doc. 13B fasc. ric):

in questo modo egli limita il ruolo istituzionale di responsabile del dott. P. a un singolo ufficio. E in tal modo lo degrada.

l) A tale ordine di servizio fa seguito una segnalazione della D. organizzazione sindacale del personale dell'ex carriera direttiva (doc.13 C), che richiama l'attenzione del Presidente e della Giunta sull'ordine di servizio dato dal Segretario Generale, una lettera del dott. P. e una risposta del dott. F..

Quest'ultimo, in estrema sintesi, dichiara di non voler modificare una virgola nel piano che ha predisposto, ritenendo che il ruolo e la professionalità del dott. P. possano comunque esplicitarsi.

m) Tuttavia omette sistematicamente di convocare il dott. P. alle riunioni dei capiufficio.

Alla "sorpresa" del dott. P. e del collega S., responsabile dell'ufficio Studi e Statistica (vds lettera del 7 aprile 2000 doc. 13F fasc ricorrente), risponde, a mano e in calce, che *gli inviti vengono diffusi secondo i temi trattati (10.4.2000)*:

la risposta data dal dott. F., oltreché nei modi, è offensiva nel contenuto: non è logico né legittimo che alle riunioni dei "capiufficio dell'Ente" (ossia dei funzionari che rivestono quella qualifica indipendentemente dal tema trattato), non debbano essere invitati alcuni funzionari;

il fatto di "escludere" solo determinati capi ufficio (il dott. P. in particolare) non può avere significato diverso da quello di non riconoscere, nei fatti, il ruolo e la responsabilità ufficialmente conferitegli, e, in tal senso, è offensiva della sua dignità professionale.

n) Nel corso dell'anno 1999 si comincia a porre anche il problema dell'incarico del dott. P. a tenere i corsi di formazione presso l'E..

Il teste V. ha riferito in udienza della difficoltà a ottenere una autorizzazione, di avere coinvolto anche il presidente della CCIAA (vd doc. 15B);

la lettera che il dott. F. scrive il **9 aprile 1999** (nella quale autorizza "*solo per questa volta*" il funzionario dott. P. a prestare la collaborazione richiesta – doc. 14 A fasc. ric.) e la stesso appunto in calce alla richiesta di autorizzazione presentata dal dott. P. il **9 novembre 1999** (*va bene, solo per il corso che sta per iniziare vd doc. 15 A*) suonano come una graziosa "concessione", comunque irripetibile, che in quanto sottende una immotivata resistenza, offende il senso e la continuità di una apprezzata collaborazione che durava da ben tredici anni.

Anche l'anno successivo, nel mese di **aprile 2000** si ripropone la fatica di ottenere l'autorizzazione a svolgere i corsi di formazione presso l'E.:

questa volta il dott. F., che pure li aveva solennemente condizionati alla sua autorizzazione, rimette ogni decisione al Presidente (vds appunto in calce alla richiesta del dott. P. (doc. 23 A) e non pare che il corso sia stato per quel semestre tenuto dal dott. P..

o) Il 10 novembre 1999 viene inviata dal dott. F. al dott. P. una nuova **contestazione disciplinare** per una condotta in violazione dell'art. 23 ccnl (doc. 16A in seguito a una segnalazione del dott. Jerman);

la valutazione dell'addebito è rimessa all'ufficio per i procedimenti disciplinari ma a seguito della relazione presentata dal dott. P. (30.11.1999) il dott. A. F. decide di applicare la **sanzione del rimprovero scritto**;

la sanzione viene impugnata dal dipendente con ricorso del 2 febbraio 2000 con l'assistenza dell'avv. A. che contesta sia la irritualità della procedura seguita per la irrogazione della sanzione (competendo l'irrogazione o l'archiviazione del procedimento all'ufficio disciplinare che ne era stato investito e non al dott. F.) sia la fondatezza della contestazione che, rispetto al comportamento del dott. P., viene giudicata *incredibile, irreal e quasi artificiosa* (vds doc. 16D fasc ric);

l'avv. A. segnala poi alla Camera di Commercio al Presidente e ai consiglieri di Giunta con lettera del 13 marzo 2000 la *situazione incresciosa e inverosimile che si è venuta a creare a seguito di una serie incalzante di contestazioni disciplinarie la situazione di disagio in cui si trova il dott. P.* (doc. 16 E)

la Giunta il 17 marzo 2000 dà incarico al dott. F. di rispondere evidenziando l'incompetenza della Giunta in materia disciplinare, ma il dott. F. non risponde.

Solo a seguito della convocazione avanti all'ufficio di conciliazione e quindi a seguito di una seconda lettera dell'avv. A. (di data 25 luglio 2000 - vds doc. 16H) informa quest'ultimo (con lettera del 27 luglio 2000) di essere stato nominato in rappresentanza della Camera di Commercio, quale componente del collegio di conciliazione, proprio lui che era stato autore della sanzione:

davanti il collegio di conciliazione, in data **11 settembre 2000** l'ente datore di lavoro (sostanzialmente rappresentato dall'autore della sanzione!) dichiara di rinunciare alla applicazione della sanzione disciplinare, a fronte della rinuncia del dott. P. alle sP.e sino allora sostenute anche per avviare il procedimento avanti il giudice del lavoro (vds 16 M fasc ric).

p) Contemporaneamente, ossia mentre pende il procedimento disciplinare sub o), in data **15 febbraio 2000** il dott. P. viene richiamato a tenere *nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza e ad astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona* (doc. 17A):

le lettera giunge dopo una segnalazione della ditta "Il Baule d'oriente" circa un comportamento arbitrario e scorretto del dott. P., il quale risponde con una dettagliata relazione (vds doc. 17B);

nonostante la risposta del dott. P. e la dichiarazione di un teste a suo favore, il dott. F. comunica (e non si desume sulla base di quale altra istruttoria) che l'ufficio di conciliazione aveva deliberato di irrogare la **sanzione del rimprovero verbale** (vds provvedimento del **13 marzo 2000** – doc. 17D)

Anche tale sanzione viene impugnata e davanti al collegio di conciliazione, di cui il dott. F. costituisce uno dei componenti, riunitosi sempre l'11 settembre 2000 (unica seduta per due sanzioni disciplinari), l'ente datore di lavoro decide di revocare la sanzione (doc. 17P) a fronte della rinuncia del dott. P. alle sP.e.

Le revoche delle sanzioni disciplinari non possono affatto indurre, come pretendono i resistenti, a non considerarle nella serie delle vicende in esame:

al di là, infatti, della fondatezza o infondatezza delle singole sanzioni, questo giudice rileva come entrambi i casi siano stati vistosamente gestiti dal dott. F. con una arroganza istituzionale che può spiegarsi solo nel disegno, da lui lucidamente coltivato, di "perseguire" il dott. P., tenuto comunque, per nove mesi, sotto *la spada di Damocle* di due procedimenti disciplinari con l'incertezza, l'attesa, l'ansia che ne sono connesse .

Ma la volontà persecutoria si conferma anche nel comportamento immediatamente precedente e successivo del dott. F..

q) il 4 settembre 2000 infatti (quando è ragionevole presumere che fosse già maturata l'intenzione di revocare le sanzioni disciplinari irrogate), il dott. F. scrive al dott. P. che questi aveva affermato in presenza di testimoni di non conoscere il regolamento delle sezioni A. e di aver perciò rifiutato la sigla su una determinazione presidenziale riguardante il salone nautico di Cannes (doc. 25A);

alla luce delle articolate e compiute giustificazioni immediatamente offerte dal dott. P. mediante l'avv. A. (lettera del 15 settembre 2000 - doc. 25 B) il rilievo del dott. F. appare infondato e non ha in effetti seguito.

Ma anche questa volta non è il merito della vicenda che rileva (per accertare il quale occorrerebbe esaminare le altre persone coinvolte, *in primis* il dott. A.);

qui rileva piuttosto evidenziare come sia stata gestita la vicenda dal dott. F. e il tenore della sua risposta: questi, mentre da un lato invita l'avv. A. in buona sostanza a "mettere in riga" il suo cliente che dovrebbe sforzarsi di collaborare con tutti, dall'altro offre una, sicuramente involontaria, ammissione del suo illecito comportamento: *ho deciso di non alimentare oltre la polemica con il dott. P.:*

"polemica"? Forse che l'azione di un dirigente del personale quale è il dott. F. non dovrebbe essere volta a ben altri fini che quelli di instaurare o alimentare o risolvere le "polemiche" con i propri collaboratori?

E mentre pendono i procedimenti disciplinari altri rilievi si accavallano:

r) il 18 febbraio 2000 il dott. F. scrive al dott. P. di *volersi documentare e predisporre la revisione degli usi per l'anno 2000;*

il compito pare rientrare più coerentemente nelle competenze dell'ufficio Studi e Statistica, cui era preposto un altro funzionario (dott. S. vd ordine di servizio n.2/99 *supra sub i*) - doc. 13A), ma il dott. P. si dichiara (e certamente doveva farlo vista la specialità dell'incarico), pronto a provvedere chiedendo anche un apposito collaboratore:

la risposta del dott. F., a mano e in calce alla lettera è secca e indispettita:

non è possibile che tutto ciò che viene assegnato come lavoro alla S.V debba sempre avere un seguito epistolare, Per quanto riguarda il personale nella fase iniziale non servirà alcun aiuto. 24.2.2000 (doc. 18B).

s) il **29 febbraio 2000** il dott. F. non esita a comunicare per iscritto la sensazione di "rammarico" per la mancata comprensione di elementari principi di riservatezza, avendo il dott P. prelevato il suo **foglio ferie** non firmato dalla scrivania della sig. D. segretaria del dott. F. (nessuna indagine viene invece svolta se a sparire dalla scrivania del dott P. sono i suoi fascicoli – vds segnalazione del 26 gennaio 2001 da parte del dott.P. al direttore operativo A., con il quale si denuncia la scomparsa dal proprio tavolo di lavoro di un fascicolo che successivamente viene rinvenuto alla Segreteria Generale: ma questo si rileva solo tra parentesi).

L'episodio del ritiro del foglio ferie viene fin troppo ampiamente spiegato dall'avv. A. nella relazione di risposta e rivela, anche alla luce della risposta data in seguito dal dott. F. il comportamento vessatorio di quest'ultimo:

nell'episodio in questione infatti il problema principale non è, come sottolineato dal dott. F. (che non si è determinato in questo caso ad alcun rilievo disciplinare -vds lettera del 27 marzo 2000 – doc. 20C) quello della riservatezza, che sarebbe stata violata dal ritiro da parte del dott. P. di un foglio di ferie lasciato in bianco sopra la scrivania della segretaria, ma è piuttosto quello delle ragioni per cui tale richiesta di ferie, presentata il 24 febbraio per il 28 febbraio, siglata dal rag Z. responsabile del servizio, siglata dal dott. R. vicesegretario generale, debba "giacere nell'ufficio del segretario dott F., senza alcuna risposta o annotazione, in attesa della "autorizzazione" dello stesso Segretario che ben doveva aver visto che le ferie erano state richieste per il lunedì successivo e che con il suo silenzio avrebbe determinato, come ha in effetti determinato, il loro mancato godimento.

Che un tale comportamento sia voluto, anzi "premeditato" lo si desume anche dalle successive occasioni di richiesta ferie.

s1) analogo comportamento di prolungato silenzio del dott. F. si ripete infatti anche per le ferie di giugno 2000 (vd doc.24 A)

s2) mentre le ferie di aprile 2001 vengono negate (il 9 aprile 2001 vengono negate al dr. P. quattro giorni di ferie in quanto, su ordine del dr. F., durante i 10 giorni di svolgimento della mostra "Mestieri in Piazza", il dr. P. avrebbe dovuto essere presente, sebbene l'organizzazione della stessa si fosse già conclusa considerato che l'esposizione aveva avuto inizio la settimana precedente all'inizio delle ferie richieste).

s3) balza peraltro anche agli occhi del rag Z. che in materia di ferie *si percepiva un certo ostruzionismo* da parte del segretario Generale (vd pag. 26 verbale ud. 11.7.2003).

t) Il **21 febbraio 2000**, accusando affaticamento alla vista a causa della scarsa illuminazione con luce naturale della stanza in cui era stato collocato (n.213), il dr. P., documentando la forte miopia, chiede direttamente alla Camera di Commercio l'autorizzazione a trasferirsi nella stanza libera di fronte alla sua, ben illuminata poiché esposta a sud e sulla piazza (doc. 19A).

Il 24 febbraio giunge la risposta del dr. F. di aver dato disposizioni al Provveditorato di dotare la stanza di idonea illuminazione (19 B) .

Il 13 marzo 2000 il dott P. tuttavia segnala di aver riscontrato un netto peggioramento della vista (doc. 19 C) anche perché, nel frattempo, cioè dal 29 febbraio 2000, era stato trasferito dalla stanza 213 alla stanza 223, ancora meno illuminata della precedente:

l'intervento del dott. F., che aveva disposto il cambio stanza, sembra decisivo per peggiorare la condizione del dipendente.

Che la stanza fosse poco illuminata lo riferiscono anche altri testi, in particolare il rag. Z., che definisce quella stanza, anche da lui occupata per un certo tempo, dopo essere stato "cacciato" dal dott. F. e privato di tutte le sue funzioni, come una *topaia* essendo piccola e dotata di una finestrella (vds pag. 25 verbale ud. 11.7.2003).

Occorre di nuovo l'intervento dell'avv. A., che investe del problema anche l'Azienda Sanitaria e il servizio di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro (con lettere del 12 aprile 2000 e del 25 luglio 2000 doc. 19 E e 19 G) per ottenere nell'autunno 2000, sei mesi dopo, (vds lettera del dott. R. 6 ottobre 2000 che scrive su direttiva *impartita verbalmente dal Segretario generale* doc. 19 I) il trasferimento nella stanza 214, già occupata in precedenza.

u) Il **17 maggio 2000**, il dott. P. chiede alla propria organizzazione sindacale di intervenire, segnalando il problema della sua posizione organizzativa all'interno dell'ente, il problema della materiale ubicazione del suo ufficio, e l'instaurazione di un clima intimidatorio (doc. 13 G fasc.ric).

v) Con ordine di servizio n.5 del 6 giugno 2000 in attuazione di una propria determinazione, il dott. F. muta la composizione dell'ufficio IRAP (doc. 68 fasc.ric).

w) Il problema di come il Segretario generale "gestisca il personale" viene da più parti portato all'attenzione della Giunta che segnala l'esigenza di avere copia della determinazioni del Segretario Generale *"in modo da consentire ai consiglieri l'eventuale approfondimento sui vari atti...per vigilare sull'esecuzione degli atti deliberati e sull'attività svolta dal segretario"*; appare evidente, dalla lettura del verbale (doc. 13 H fasc. ric.) con quanta insofferenza il Segretario percepisca quella che dichiara essere una indebita ingerenza nella sua autonoma gestione;

Il Presidente (dott. D.) sensibilizza il Segretario generale *sull'impressione percepita a livello di giunta di uno squilibrio nella distribuzione di mansioni e compiti ai vari dipendenti: per esempio alla sig.ra G. Z., per la quale va espresso il massimo apprezzamento, oltre alla direzione operativa dell'Azienda Speciale benzina Agevolata, risulta essere affidata la responsabilità dell'ufficio Albi e Ruoli, la segreteria della neocostituita commissione d'esami relativi al settore alimentare, la rottamazione delle licenze commerciali, il coordinamento dei rimborsi IRAP oltre a tenere lezioni ai corsi A. per gli esami di somministrazione.*

La giustificazione addotta dal Segretario generale oltreché illogica suona persino offensiva della professionalità dei dipendenti "scavalcati", in quanto egli riferisce di essere in attesa del periodo di formazione di un altro dipendente, senza contare che la rag. G. svolgeva il ruolo di responsabile dell'Ufficio Albi e Ruoli da molti anni e che si era ritrovata subordinata alla sig. Z..

All'esito della seduta del **4 agosto 2000 la Giunta camerale adotta la delibera n. 142** con la quale, valutata la situazione all'interno dell'Ente decide, all'unanimità, ***di formulare al Segretario Generale un invito forte e sostanziale al fine di farlo operare con maggiore attenzione sia per gli aspetti formali, relativamente ai casi che sono stati evidenziati nel preambolo, sia per gli aspetti sostanziali non confondendo decisioni soggette a ratifica con sue decisioni autonome, delle quali la giunta deve averne piena conoscenza. Vanno quindi valutate al meglio, in previsione di una riorganizzazione interna, le potenzialità dei***

dirigenti e del personale camerale in genere, consentendo a tutti di conseguire miglioramenti sotto il profilo dei rapporti interni come pure delle auspicabili progressioni economiche.

x) il **22 settembre 2000** - dopo che si era concluso dunque il procedimento disciplinare con il dott. P. (vds seduta della Commissione di Conciliazione dell'11 settembre 2000) ma erano pervenute altre segnalazioni, la problematica della gestione del personale della organizzazione degli uffici viene di nuovo portata all'attenzione della Giunta;

Il presidente ritiene, da alcuni episodi verificatisi all'interno dell'Ente, che emerge il sospetto di essere in presenza di casi di mobbing, cioè di sopraffazione, di scontentezza esercitati nei confronti di alcuni dipendenti.

Vengono riferiti in giunta "una serie precisa di episodi" a fronte dei quali risulta "un atteggiamento poco lineare del dott. F. nei confronti di alcuni dipendenti" (es caso del dott. P., caso della rag. G., caso della dott. C.);

la Giunta prende atto che i casi esaminati ***dimostrano un atteggiamento persecutorio del Segretario Generale nei confronti di alcuni dipendenti con comportamenti preferenziali verso altri.***

il Presidente sente alla fine di *esprimere (solo) un forte richiamo al Segretario Generale affinché si attenga strettamente alle sue funzioni all'interno della Camera di Commercio senza far trapelare all'esterno sue opinioni personali che risultano in netto contrasto con i comportamenti tenuti dai membri della Giunta;*

viene dunque condiviso l'orientamento di evitare decisioni punitive e la Giunta con delibera **n. 179 del 22 settembre 2000** (vds Doc. 69 fasc.ric.) decide

di formulare un nuovo forte richiamo al Segretario Generale affinché si attenga strettamente alle sue funzioni all'interno dell'Ente camerale, coordinandosi per ogni decisione significativa sulla gestione degli uffici con la presidenza e senza formulare all'esterno dell'Ente pareri o apprezzamenti sui consiglieri o esprimere considerazioni personali che non sono coerenti con il suo ruolo istituzionale e che non possono che influire negativamente sull'immagine della camera di commercio

di formulare un preciso e puntuale invito al Segretario Generale affinché sulla base delle direttive emerse nel corso dell'odierna riunione relativamente alle situazioni di disagio interno del personale provveda ad adeguare con sollecitudine le situazioni di fatto esistenti a quelle che sono le indicazioni impartite dalla Giunta come indicato negli interventi precedenti.

Il contenuto della delibera dovrebbe suonare forte e chiaro alle orecchie del Segretario Generale:

nonostante le P.anti riserve manifestate sul conto del dott. F. (che già era stato interessato due anni prima da un accertamento per comportamento antisindacale vd doc. 9 E fasc ricorrente e vd teste M. pag.18 verb ud. 11.7.2003) tuttavia la Giunta si esprime in termini di mero "richiamo e invito", evitando di adottare decisioni che delineino precise responsabilità, con conseguenti sanzioni anche radicali:

le ragioni di tale delibera vengono spiegate dallo stesso dott. D., allora presidente della Camera di Commercio, che pur riconoscendo quanto fosse cambiato il clima, e anche in modo violento, ha riferito che non si erano volute prendere delle decisioni punitive perché il presidente era in regime di

prorogatio e ogni decisione, anche grave quale poteva essere la proposta al Ministero di sostituzione del Segretario, pareva opportuno lasciarla ai successori (vd pag. 12 e 13 verbale 11.7.2003).

La delibera della Giunta dunque pur prendendo conoscenza e consapevolezza – al di là dei toni misurati in cui vuole esprimersi - della situazione di *mobbing* in cui versa una parte del personale, decide di non intervenire con tutti i propri poteri e doveri necessari, limitandosi a un richiamo forte nei confronti del Segretario Generale, affidandosi, in questo modo, alla sua spontanea ottemperanza, ma lasciando i dipendenti che avevano sollecitato un intervento e si erano, in questo, fortemente esposti, in balia di una ritorsione del Segretario Generale. Che non tarderà infatti a realizzarsi.

La Giunta con questa delibera di "non assunzione di decisioni" sbaglia decisamente strategia, colpevolmente sottovalutando il dott. A. F., nonostante gli inequivoci segnali di "squilibrio" nella organizzazione del personale e di insofferenza nei confronti della Giunta (alla quale aveva dovuto spiegare propri atti e provvedimenti) e del Presidente (si rileggano le dichiarazioni di D. ud. 11.7.2003) che costui aveva dato e, soprattutto sottovalutando la facoltà che con questa decisione gli lasciava, di non rispettare affatto la volontà di un a Giunta "uscente".

E così avviene.

Il dott. F. attende "il cambio di guardia", ossia l'insediamento di nuova Giunta e nuovo Presidente per poter gestire "a proprio modo e in assoluta autonomia e arbitrio" il personale.

y) Nel frattempo, già nell'autunno del 2000, dà i primi segnali di "ritorsione" nei confronti dei dipendenti che si erano permessi di segnalare il disagio, in particolare nei confronti del dott. P.:

y1) Nega senza motivo al dott. P., con un umiliante "no!" scritto a mano in calce alla richiesta dd **23.11.2000** (vds doc. 28A) l'autorizzazione a svolgere i corsi E., salvo poi concederla, su pressione del Presidente, ma "*solo per questa volta*" il 28 novembre 2000 (doc.28B);

y2) Poco prima (il 10 ottobre 2000) il dott. F. distacca l'unica collaboratrice dell'Azienda Speciale A. incaricata della Segreteria esecutiva della Mostra Mercato di Natale, in piena fase organizzativa, alla Segreteria del Presidente, dove rimane per circa un mese;

y3) Con ordine di servizio n. 13 del **24 novembre 2000** sottrae al dott. P. – con effetto immediato - l'organizzazione della manifestazione "Appuntamenti di Natale" in programma dal 1 dicembre 2000 al 6 gennaio 2001, attribuendola ai "referenti" Pison e Tessaris (doc 29A), che espressamente qualifica *nuovi responsabili della manifestazione* nella nota del 27 novembre 2000 sollecitata da una richiesta di chiarimenti del dott. P., sino ad allora unico responsabile della manifestazione, aggiungendo una nota di *rinG.menti* nei confronti del dott. P., che neppure in apparenza può suonare sincera (doc. 29 C) laddove lo priva, immotivatamente, di un ulteriore incarico ;

y4) Nonostante fossero passati ben cinque mesi da una lettera di protesta (dd 21 giungo 2000) di uno degli espositori della mostra del Libro, il dott. F. in data **28 novembre 2000** chiede chiarimenti al dott. P. costringendolo a rispondere, ancora una volta, con una relazione dettagliata, nella quale peraltro si evince che ogni informazioni ivi contenuta ben poteva essere acquisita oralmente dal dott. F. essendo già stata esaminata dal Comitato Tecnico di Gestione, che aveva ritenuto opportuno non dare alcuna risposta e aveva persino invitato il dott. P. a "soprascedere al tono eccessivo della stessa comunicazione" (doc. 30 B e allegato fasc ricorrente);

y5) Il **22 dicembre 2000**, il dott. P., su richiesta del dott. F., che continua a sostenere di non conoscere le mansioni del collaboratore all'interno della Camera di Commercio, predispone un

promemoria per il Presidente con l'elencazione di tutte le attività svolte alla Camera di Commercio nel corso dell'anno 2000 (doc. 31 A fasc ric).

Mutata la Giunta e mutato il Presidente il dott. F. dà alla propria condotta una forte impennata di assoluto arbitrio.

z) Il dott. F. dichiara espressamente che la Giunta precedente nell'intervenire in problematiche riguardanti il personale aveva compiuto un "abuso" e trova il consenso della nuova Giunta che, con delibera **n. 37 del 12 febbraio 2001** (doc. 71A) decide

- *di dare mandato al Presidente in collaborazione e per concessione del Segretario generale, affinché proceda a verifiche del personale camerale e delle Aziende speciali al fine di individuare eventuali possibilità di miglioramento e di razionalizzazione delle risorse*

- *di dichiararsi non competente in merito ai contenuti della delibera n. 179 dd 22 settembre 2000 esprimendo solidarietà e piena fiducia nei riguardi del Segretario Generale*

La decisione opera come un "lasciapassare" per il dott. F., quasi una sorta di "preventiva e cieca approvazione" del suo operato e apre una nuova epoca del suo potere assoluto.

aa) l'8 marzo 2001 Il dott.F., con una propria singolare e unilaterale determinazione che lo fa ergere a "giudice" dei provvedimenti della Giunta

"determina di prendere atto che le decisioni assunte con delibera giuntale n. 179 del 22 settembre 2000 risultano viziate sotto il profilo dell'incompetenza, tale da determinare l'inefficacia dell'atto stesso;

decide di annullare l'ordine di servizio n. 8 del 27.9.2000 (vd doc. 70 - con il quale - in ottemperanza al forte invito della Giunta precedente - aveva dovuto attribuire di nuovo le funzioni di responsabile dell'ufficio Albi, Ruoli, Registri ed Elenchi alla rag. G.)

e si riserva l'emanazione di nuovi provvedimenti sull'assetto del personale.

A questo punto il grafico dell'arbitrio del dott. A. F., che nulla a che vedere con i principi di qualità, efficienza, trasparenza, buon andamento della Camera, riceve una decisa ascisa:

bb) con ordine di servizio n. 7/2001 annulla l'ordine di servizio n. 8/2000 revocando quindi ogni attribuzione alla rag. G. e ripristinando la organizzazione preesistente (doc. 71 D);

cc) assegna con ordine di servizio n. 5/01 l'incarico di avviare le procedure per il credito d'imposta sotto la sua direzione alle dipendenti Z. G., M. e T. (doc. 72)

dd) con ordine di servizio n. 17/01 trasferisce l'attività inerente l'Albo dei Promotori di servizi finanziari il ruolo dei periti e degli esperti l'elenco dei raccomandatari, l'elenco degli spedizionieri e il ruolo dei mediatori all'Area di regolazione del mercato, cui trasferisce la rag G. con l'incarico però di segretaria (doc. 71 E)

ee) redistribuisce gli incarichi tra il personale accrescendo vistosamente quelli attribuiti ad esempio alla sig. Z. (vds i prospetti della anagrafe degli incarichi 1995-2002), sulla cui qualificazione la stessa Giunta (quella precedente) aveva sollevato delle riserve;

ff) dal punto di vista logistico cambia la logistica degli uffici, riservando in via esclusiva quelli collocati al primo piano al presidente e al segretario generale oltre alle rispettive segreterie, mentre tutti gli altri (anche quello della dott. C.) vengono trasferiti nel II e nel III piano: non si tratta di una mera redistribuzione per esigenze logistiche come asserisce il convenuto, ma di una lucida e visibile separazione tra organi di vertice e dipendenti;

gg) revoca, senza motivo e senza attribuzione di nuovo incarico, al rag. Z. l'incarico di segretario della presidenza che il dipendente svolgeva da oltre venti anni privandolo anche fisicamente di un posto nell'ufficio (*vai dove ti pare, non me frega niente – vd pag. 25 verbale ud. 11.7.2003*);

hh) Coerentemente continua a ostacolare al dott. P., poi graziosamente concedendola su richiesta del presidente, l'autorizzazione a svolgere i corsi E.: il 15 febbraio 2001 risponde al funzionario V. presso l'E. di non autorizzare il dr. P. a svolgere, al di fuori dell'orario di lavoro, la docenza ai corsi per agenti di commercio, dichiarando persino che in precedenza l'autorizzazione era stata concessa in deroga alle disposizioni vigenti (doc. 33 A); il dott. P. segnala quindi al Presidente e al Segretario Generale che, nonostante l'esito positivo di un bonario intervento del Presidente presso il dr. F. avvenuto a febbraio a seguito delle lettera di diniego, nulla è stato formalizzato all'E.; finalmente l'autorizzazione è concessa e il corso avviato ma solo per il 2001 (doc. 33 C).

ii) E nel frattempo persevera nell'opera di "boicottaggio" della attività del dott. P.:

ii 1) il 14 febbraio 2001 il dr. P. apprende che il dr. F. gli ha assegnato, senza alcuna formalizzazione, quale unico collaboratore per le mostre camerale, l'autista del Presidente, quasi sempre assente sede per servizio fuori sede e senza alcuna pratica di attività amministrativa; il dott. P. segnala la propria *perplexità e preoccupazione* al Segretario generale (in data 23.2.2001 doc. 34A) e apprende pochi giorni dopo che il suo unico collaboratore è stato autorizzato ad assentarsi per un periodo di ferie dallo stesso Segretario generale, mostrandosi vivamente preoccupato per l'esito della organizzazione (vd. Doc. 34 B – 26 febbraio 2001); sul punto la convenuta osserva che l'autista era pur sempre provvisto del diploma di maestro d'arte e che l'allestimento delle strutture era compito esecutivo di cui non doveva continuarsi a occupare il dott. P., provvisto di un bagaglio culturale che avrebbe preteso mansioni ben più qualificate: la giustificazione è palesemente contraddittoria e perciò assai debole: se infatti, si osserva, al dott. P. dovevano essere attribuiti compiti non esecutivi, lo si sarebbe dotato di un collaboratore esecutivo, competente ma anche stabile e non di un collaboratore occasionale, mandato in ferie subito dopo, senza alcuna sostituzione; lo si sarebbe dotato di funzioni qualificanti e non privato, come è stato, di ogni ruolo.

ii 2) il 10 maggio 2001 il dott. P. segnala al Presidente che, nonostante sollecitazioni, atti urgenti predisposti dal dr. P. e sottoposti alla firma del dr. F., rimanevano bloccati per la firma alla Segreteria generale.

ii 3) Il 14 maggio 2001 essendo fermo alla firma del Segretario Generale da 7 giorni il prospetto di missione del dr. P. al Salone Libro di Torino, il medesimo sottopone promemoria al Presidente segnalando la sua impossibilità di assicurare l'usuale coordinamento in loco per l'allestimento dello stand camerale al Salone, che aprirà il 17 maggio, ovvero dopo tre giorni (doc. 38A -38B); a detta manifestazione il dott. F. invierà altra persona (il sig. A.): sul punto le ragioni addotte nella memoria della CCIAA (pag. 52 vale a dire la opportunità che persona diversa dall'organizzatore facesse un "rapporto" della manifestazione) provano non solo la volontà di frustrare le aspettative del dott. P. di

"completare il lavoro iniziato", partecipando alla manifestazione, ma peggio, rivelano la sfiducia nel lavoro svolto dal dott. P. tanto da richiedere un "controllo" da parte di persona diversa, pur sempre appartenente all'A.;

ii 4) Il dott. P. scrive dunque in data 15 maggio 2001 un appunto "riservato" al Presidente (doc. 38C) in cui lamenta la frammentazione di incarichi per le stesse iniziative, la privazione del coordinamento in loco per partecipazione a fiere dal medesimo organizzate, la mancata sostituzione della collaboratrice, assente per maternità da quasi un anno e infine la richiesta di intervento del Presidente stesso al fine di consentirgli di svolgere con efficienza l'attività di collaborazione con l'Azienda Speciale A. (doc. 38C).

Evidentemente – e nonostante la riservatezza dell'appunto che avrebbe forse richiesto ben altra condotta - il Presidente, esponendo nuovamente il dott. P. alla "reazione del dott. F., chiede spiegazioni direttamente a quest'ultimo esibendogli l'appunto riservato: il dott. F. quindi chiede al dott. P. *di precisare per iscritto quali sono le attività svolte a favore della camera di Commercio e se le attività svolte per A. avvengono durante l'orario di lavoro* (doc. 39A).

Se fosse fondato, a questo punto, il rilievo di parte resistente, secondo la quale in il dott. F. veniva ad avere in questo consapevolezza del fatto che l'attività di collaborazione del dott. P. nei confronti dell'A. era svolta tutta – illegittimamente - in orario di lavoro, avrebbe mosso un addebito disciplinare (era stato fatto per molto meno in precedenza): e invece non avviene nulla.

La ragione è semplice e risiede nel fatto che l'A. è una azienda speciale della Camera di Commercio, istituita, è stato detto in giudizio, per ragioni fiscali, come azienda distinta dalla Camera di Commercio ma al fine di realizzare un obiettivo istituzionale della Camera stessa, quello della promozione delle aziende locali:

in tale contesto non pare dubbio che la collaborazione svolta da P. fosse sia professionale (e in tal senso risultava un distinto incarico con emissione di fattura) sia istituzionale, in piena coerenza peraltro con lo statuto dell'A. stessa;

ii 5) Il **6 agosto 2001** l'Ufficio Protocollo assegna al dr. P. - che cura la mostra mercato della B. - l'invito del Sindaco a partecipare - come ogni anno - alla riunione di coordinamento della B.. Il dr. P. chiede istruzioni in Segreteria ma gli viene indicato per iscritto che alla riunione parteciperà altra persona (e non lui).

In buona sostanza il dott. P. non solo viene impoverito di ruoli e mansioni, non solo viene ipercontrollato e sfiduciato in quelle che deve svolgere, ma viene nello stesso tempo privato di collaboratori, e posto quindi nelle condizioni di "fallire" i risultati di volta in volta assegnati.

Sono, poi anche i tempi e i modi dei rilievi disciplinari da parte del dott. F. nei confronti del dott. P. che non lasciano dubbi, neppure al prudente avv. A. (che ricorda nelle sue lettere apertamente di vantare con il dott. F. un *ottimo rapporto personale* e di curare anche i corrispondenti interessi della camera di Commercio) sul carattere persecutorio del comportamento, che viene rilevato con forza nella sua lettera del 5 luglio 2001 (doc. 40B) alla quale il dott. F. risponde, con tono che questo giudice ritiene persino offensivo, che l'avv. A. aveva *travisato* "nota e colloquio telefonico" (doc. 40C)

(l'avv. A. accetterà il chiarimento considerandolo comunque un *revirement* della Camera di Commercio – vds lettera del 17 luglio 2001 doc. 75 fasc CCIAA).

Non pare tuttavia a questo giudice che vi fosse alcun travisamento, e che pertanto legittima e fondata fosse la lettera dell'avv. A. del 5 luglio 2001.

jj) E vediamo i fatti: il **3 luglio 2001**, il dott. F. aveva richiesto al dott. P., un'ora prima della partenza per 15 giorni di ferie da lui medesimo autorizzate, di controdedurre entro dieci giorni (ossia entro il 13 luglio 2001) in merito a due note presentate da vari espositori in data 6 e 8 giugno 2001:

al di là del fatto che tale richiesta potesse o no configurare una espressa contestazione disciplinare resta, nel merito assolutamente pretestuosa e, perciò, gratuitamente vessatoria:

le deduzioni infatti erano state richieste nonostante le note fossero già state segnalate e discusse dal Comitato di gestione il 2 luglio 2001, presente lo stesso dott. F., e nonostante fosse stata predisposta anche una lettera di risposta da cui risultava chiara la vicenda (vds le deduzioni dell'avv. A. lettera del 27.7.2001 - doc. 40 D).

In sostanza il dott. F. aveva chiesto al dott. P., un'ora prima di partire per le ferie, in data 4 luglio 2001 (assicurandosi il ricevimento della nota vds all al doc.74 fasc. resistente) spiegazioni scritte su una vicenda di cui era già compiutamente a conoscenza e nella quale era stata rilevata, a livello istituzionale, l'assenza di responsabilità da parte del dott. P.:

come valutare questo ennesimo comportamento se non come quello di un *mobber* mosso da una pervicace volontà persecutoria ?

Una attività che non ha freni e che, per la sua intensità, sembra la principale, se non esclusiva occupazione del dott. F.:

kk) il 15 ottobre 2001 – giorno di rientro dalla malattia che durava da circa un mese, viene comunicato al dott. P. un nuovo ordine di servizio: **con ordine di servizio n. 18/01** *per rispondere a una razionalizzazione delle attività camerali si dispone il trasferimento del dott. S. P., responsabile della promozione (area a) dell'Ufficio promozione Studi e Statistica) all'Area di regolazione del mercato e di tutela della fede pubblica, dove assume l'incarico di responsabile dei procedimenti relativi alle sanzioni amministrative nonché dello svolgimento delle relative qualità*

Il dott. P. redige verbale di consegna degli incarichi camerali.

ll) A seguito di tale verbale il dott. F., nella mattinata del 17 ottobre, convoca nel suo ufficio il dott. P. e, alla presenza del capo ufficio personale, gli comunica il divieto a svolgere qualsiasi lavoro che non sia attinente al nuovo incarico di responsabile delle sanzioni amministrative. Il dott. P. fa presente di avere degli incarichi particolari, autorizzati con delibere giuntali, a svolgere al di fuori dell'orario di lavoro funzioni direttive per conto di Assonautica e dell'Azienda Speciale A.:

mm) Bene: con nota n. 30517 dello stesso giorno (17 ottobre) il dott. F. formalizza al dott. P. il divieto a svolgere, senza sua autorizzazione, gli incarichi predetti.

La "spoliazione" professionale sembra completata.

B 3) il demansionamento

A questo punto parlare di demansionamento solo in relazione all'ordine di servizio n. 18/01 non può che apparire riduttivo.

Tuttavia l'esame del provvedimento e i suoi effetti hanno luogo separatamente sia perché esso è stato oggetto di autonoma impugnazione, sin dalla fase cautelare, sia perché in ogni caso costituisce sicuro aggravamento della condotta di *mobbing* posta in essere nei confronti del dott. S. P..

a) L'ordine di servizio n.18/01

Dunque lo si ripete:

con ordine di servizio n. 18 del 15 ottobre 2001 il Segretario generale dispone il trasferimento del dott. S. P. all'*Area di regolazione del Mercato e di Tutela della fede pubblica* con l'incarico di *responsabile dei procedimenti relativi alle sanzioni amministrative nonché dello svolgimento delle relative attività*.

Il Dott. P. – si legge nell'ordine di servizio 18/2001 (doc.43) – provvederà alla consegna relativa agli incarichi sinora svolti al dott. F. A. dell'azienda Speciale A..

Egli perde da questo momento ogni altra funzione, la sua occupazione istituzionale è ridotta al ruolo di "responsabile dei procedimenti relativi alle sanzioni amministrative", mansione già compresa e in via assolutamente marginale nelle funzioni sino ad allora svolte.

In quella funzione il dott. P. svolgeva un mero ruolo di consulente perché l'accertamento delle violazioni amministrative rimaneva in capo ad altri uffici (che essendo dotati di collaudata esperienza neppure chiedevano la sua consulenza) e la elaborazione delle sanzioni solo eventualmente controllata dal dott. P. (vds teste C. nel procedimento ex art. 700 cpc e verbale udienza 11.7.2003).

b) Perdita di incarichi retribuiti. L'E.

Il dott. P. perde contestualmente anche ogni altro incarico retribuito, perché con lettera del 17 ottobre 2001 – formalmente collegata all'ordine di servizio – gli viene ricordato dal dott. A. F. che *non può svolgere incarichi retribuiti se non conferiti o previamente autorizzati dal sottoscritto* (che non ha però alcuna intenzione di conferirli) *ai sensi del combinato disposto degli art.4 e 53 D.lgs 165/2001 che per opportuna conoscenza Le si trasmettono in allegato.*

Perde la collaborazione tecnico professionale con A. e con Assonautica, perde il ruolo di docente dei corsi di formazione e aggiornamento E., che svolgeva dal 1986 (vds i prospetti dell'"anagrafe delle prestazioni e incarichi relativi agli anni 2000, e 2001).

La giustificazione invocata dal dott. F. per non rinnovare l'incarico è palesemente inconsistente e sposta apparentemente il cuore del problema:

egli ricorda che l'incarico deve essere previamente autorizzato, fatto di cui non si dubita, né sarebbe stato necessario precisarlo se non per ricordare, e questo appare il senso, l'unico, della lettera, che l'autorizzazione dipendeva solo da lui, dott. F., il quale era (e questo è il messaggio non scritto, ma forte che traspare dalla lettera ed è confermato dal comportamento successivo) ben lungi dall'essere disposto a concederla al dott. P..

Nessuno dei provvedimenti può ritenersi motivato.

Non vi sono infatti motivi ragionevoli, peraltro non estrinsecati nella lettera, né in alcun modo emersi nel corso del giudizio, dipendenti da esigenze di sP.a ovvero da un negligente espletamento dell'incarico, per revocare ogni incarico al dott. P..

Il teste V. F., funzionario dell'E., è stato chiarissimo nel riferire come si è svolta l'intera vicenda e si riporta la sua testimonianza che vale anche a riprendere fatti già sopra esaminati, ma ora inseriti in un compiuto contesto:

L'E. è ente degli agenti e rappresentanti di commercio, iscritti anche alla Camera di commercio; con le legge 204/1985 sono stati introdotti dei requisiti per l'accesso al ruolo e chi non li aveva doveva fare un corso, interlocutori privilegiate a tale fine erano le Camere di commercio, alle quali avevamo chiesto la collaborazione sia per i locali sia per la nomina di un funzionario camerale direttore dei corsi e quindi nel 1986; su richiesta dell'E. la CCIAA di Trieste ha indicato il dott. P., il quale, avendo poi un rapporto diretto con l'E. riceveva un compenso (i corsi venivano fatti di sera dopo l'orario di lavoro e il dott. P., laureato in giurisprudenza teneva anche lezioni; lo staff era composto oltre che dal dott.P. anche da altre tre docenti).

Il rapporto è andato avanti per anni in maniera impeccabile fino a qualche anno fa (l'anno si desume dalla corrispondenza);

venivano tenuti in media due corsi all'anno.

Poi ad un certo punto, nonostante avessimo il numero di allievi pronti per il corso, il dott. P. mi informava che era bloccato e non aveva più l'autorizzazione della Camera di commercio;

dal momento che io dovevo tutelare gli interessi dei corsisti, mi sono premurato di sollecitare una definizione della cosa sia parlando con il dott. F. sia parlando con il presidente D., che si è limitato a darmi assicurazioni che la situazione sarebbe stata sbloccata. Ricordo che il Presidente aveva chiamato anche il dott. F., di fronte a me non sono stati fatti grandi discorsi, mi pare che il dott. F. ha tergiversato dicendo che il dott. P. non aveva più l'incarico di responsabile dell'ufficio Albi e Ruoli (ruolo che non era mai stato richiesto per lo svolgimento di quell'incarico).

Io avevo detto che non avevamo nessun motivo per sostituire il dott. P. che aveva fatto un ottimo servizio, ma che se c'erano problemi mi dessero il nome di un altro funzionario.

Il dott. F. mi ha dato il nominativo di tale G., che da quel che mi risulta mi pare fosse direttore dell'A.

Non ho potuto concretizzare nulla perché il sig. G. non aveva la laurea, requisito essenziale ex legge 204/1985 per poter svolgere l'incarico; io l'ho fatto subito presente; in ordine alla mancata nomina del dott. P. mi pare che mi abbiano detto che il dott. P. svolgeva un altro lavoro, non era più responsabile del ruolo... non sono mai andato a sindacare perché il problema era interno alla Camera di Commercio.

Nel frattempo il tempo passava e alla fine dopo vari solleciti, mi pare che la risposta sia arrivata con il senso "solo per questa volta". Si dovrebbe desumere dalle lettere.

Abbiamo dunque tenuto questo corso e anche altri sempre con il dott. P., ma ogni volta si ripresentava questo "tiramolla" e dovevamo pregare ogni volta per l'autorizzazione, ricordo che si doveva aspettare ogni volta per un certo tempo e si doveva attivare il dott. P..

In seguito, a partire dal 2002, i corsi non sono stati più istituiti in forza di una deliberazione del consiglio di amministrazione e di una decisione del giudice del registro delle imprese che si adeguava a una decisione della Corte di Giustizia delle comunità europee

Adr nella vicenda della mancata autorizzazione al dott. P. non mi hanno mai fatto richiamo a nuove norme di legge, così almeno mi ricordo, ma il ricordo è rafforzato dal fatto che al dott. P. in seguito l'incarico è stato riconfermato.

Non so quali fossero le lettere di incarico al dott. P., né so se nel 1986 l'autorizzazione fosse stata data senza limiti di tempo o per singoli corsi; posso dire che da parte dell'E. il nome di un funzionario era stato chiesto per tutti i corsi che si fossero organizzati e da parte nostra l'incarico veniva dato per ciascun corso, in relazione ai singoli impegni di sP.a.

Dalla testimonianza, unita alla corrispondenza già sopra esaminata, si rilevano elementi univoci per ritenere che il dott. P. non è stato più nominato a causa del gratuito ostruzionismo opposto dal dott. F., il quale dapprima ha addotto che il dott. P. non era più responsabile dell'ufficio Albi e Ruoli (condizione non necessaria e comunque non esistente già da anni e neppure ventilata nella lettera), poi ha indicato un altro funzionario in sostituzione del dott. P., non avvedendosi però che non avrebbe potuto assumere l'incarico perché non laureato (il sig G. responsabile di A., azienda speciale della CCIAA sotto il diretto controllo del segretario generale, seppure il sig. G. non fosse mai stato sentito in merito e avesse dichiarato di non aver avuto alcun rapporto con l'E. – vd testimonianza G. pag.24).

Le dichiarazioni, libere, del dott. F., all'esito della testimonianza del sig. V. ("*non so cosa avrei dovuto fare*"), confermano, ove vi fosse ancora un margine di dubbio, anche la sua assoluta mala fede.

Il risultato tuttavia è certo ed è che il dott. P. non solo non ha più ricevuto quell'incarico, ma neppure molti altri (vds le tabelle degli incarichi conferiti ai dipendenti della CCIAA dal 2000 al 2003 prodotte dalla resistente su ordine del Giudice).

c) La tutela cautelare. L'ordine di servizio n. 24/01

Il dott. S. P. impugna con ricorso ex art. 700 cpc depositato il 17.11.2001 l'ordine di servizio n. 18/2001, esponendo anche la serie di vessazioni subite.

Nel corso del procedimento, con ordine di servizio **n.24 del 21 dicembre 2001**, il Segretario generale nel dichiarato proposito di "*chiarire i compiti dell'Area di regolazione del mercato*" specifica che i compiti del dott. P., in ordine all'attività ex U. e alle sanzioni amministrative consistono nell'intervenire nella fase successiva all'accertamento e all'eventuale pagamento liberatorio, curando l'aspetto giuridico ma *avvalendosi dell'esperienza della rag. Labianca - D1* (di livello inferiore del ricorrente), provvedendo alla stesura di comparse e partecipazione alle udienze, fornire la consulenza giuridica alla rag. G. per l'attività inerente all'Albo Promotori di Servizi Finanziari e al Ruolo dei Periti, e a vari Elenchi;

nel collaborare all'attività di analisi degli statuti degli enti partecipanti ai consorzi e della legislazione ;

nel curare infine la raccolta degli usi.

Il Giudice del procedimento cautelare (vds ordinanza dott. M. 15.1.2002), con motivazione che qui si condivide e si richiama, aveva già ritenuto che l'ordine di servizio n. 18/2001 aveva costituito una dequalificazione professionale del dott. S. P. anche in termini di perdita di prestigio;

aveva rilevato che il dott. P. non aveva neppure una collocazione precisa all'interno dell'AREA , non aveva un proprio ufficio, inteso come entità autonoma;

e aveva ritenuto prive di rilevanza le dichiarazioni della parte convenuta relative al carattere transitorio della situazione dovuto alla recente istituzione dell'Area e inadeguate a modificare la sostanza del provvedimento impugnato constatando che la "consulenza giuridica" del dott. P." si profilava pressoché inutile perché non richiesta da uffici che seguivano una prassi consolidata nel tempo.

Né aveva rilevato sostanziali modifiche con l'ordine di servizio n. 24/2001.

In sintesi: le formali, e a tratti persino solenni, espressioni dell'ordine di servizio 24/2001 nascondono il sostanziale vuoto di attribuzioni, risultando così, a parere di questo giudice, persino gravemente irridenti non solo della dignità del funzionario, ma della stessa intelligenza del giudice chiamato a valutare la effettiva volontà conciliativa delle Parti essendo quell'ordine di servizio intervenuto a tale fine sia nel corso del procedimento cautelare (vd verbale ud. 18.12.2001-dott. M.) sia nel corso del presente giudizio dove è stato ribadito e ripreso.

d) La vuota "potenzialità" dell'Area di Regolazione di Mercato:

Ha ben presente questo giudice come all'Area di Regolazione di Mercato si siano attribuite "moltissime potenzialità" insistendo su questo aspetto per evidenziare come solo in quest'Area il dott. P. avrebbe potuto realmente sviluppare la propria professionalità ed esperienza (è una impressione che esprime anche la teste M.).

La determinazione con cui questa tesi è stata esposta in via di eccezione, negli atti e nel corso del libero interrogatorio in cui le Parti si sorprendono, a volte persino si indignano perché il dott. P. non

sa cogliere l'opportunità di valorizzazione che gli viene offerta, aveva quasi convinto anche il giudicante sulla sincerità della prospettazione.

Ma la realtà delle effettive competenze dell'Area di regolazione di Mercato e dei compiti concretamente assegnati al dott. P., secondo quanto è emerso nell'istruttoria e a una più attenta lettura di atti e provvedimenti, è così lontana dalle asserite "potenzialità" da far apparire ingannevole la prospettazione, e comunque assolutamente infondata l'allegazione proposta in via di eccezione da parte resistente.

Basti solo ricordare che molte delle attività che apparivano inserite nelle competenze di quell'Area, e segnatamente affidate al dott. P., sono state man mano tolte e attribuite ad altri uffici o settori:

- si pensi ad esempio all'attività di promozione delle forme di controllo sulla presenza di clausole inique, tolta al dott. A. F. e affidata all'A. e da lui medesimo direttamente controllata;
- si pensi, ancora, allo sportello di conciliazione, che nelle intenzioni doveva essere affidato all'Area di regolazione del Mercato, ma poi è stato direttamente affidato al Segretario generale, che neppure consente al dott. P. di aggiornarsi in materia (vds doc. 95-96, 97 e la richiesta di partecipazione al convegno – negata – doc. 98-99 fasc ric), dandogli anche l'umiliazione di preferire che altri funzionari (vds dott. V.) partecipino ai convegni e si qualificino responsabili del relativo ufficio.

E' evidente che, al di là della solenne dichiarazione di stima, ostentata anche in udienza, nei confronti del dott. P., vi è la costante, decisa, perseverante volontà di squalificarlo, di annullarne ogni dignità professionale e personale, di impedirgli ogni miglioramento professionale:

La contraddizione tra ciò che viene manifestato a parole dal dott. F. e ciò che il "cuor intende" e poi esprime nei provvedimenti è così stridente da svelare senza equivoci il dolo che anima il suo mobbing.

e) L'inosseranza del provvedimento cautelare dd 15.1.2002

Ne costituisce un'altra interessante espressione il comportamento tenuto dal dott. F. dopo l'ordine dato dal Giudice alla Camera di Commercio di *"assegnare immediatamente al ricorrente mansioni equivalenti al suo livello di inquadramento"*, ordine che spettava precipuamente al dott. A. F., dirigente del personale, attuare in concreto, e che viene invece deliberatamente quanto artatamente disatteso.

La testimonianza della dottoressa C. e la documentazione acquisita nel corso della prova relativa alla corrispondenza intercorsa tra la dott. C. e il dott. F. in ordine alla attuazione del provvedimento dato dal giudice della fase cautelare non lasciano equivoci in ordine al comportamento maliziosamente persecutorio del dott. A. F..

La dott.ssa C. ha spiegato di avere avuto dal dott. F. l'ordine di emettere un ordine di servizio analogo a quello n. 24/01, ma a propria firma con l'aggiunta di un "incarico" per il dott. P.;"

tale ordine giunge dal dott. F. senza che la dott. C. avesse avuto visione diretta della ordinanza del giudice dott. M., dalla lettura della quale avrebbe immediatamente rilevato che non aveva senso alcuno emettere un ordine identico ad altro ritenuto illegittimo;

il senso, l'unico, che si desume da tale condotta, è che il dott. F. non intendeva affatto rispettare l'ordinanza del giudice e ha voluto darvi solo apparente ottemperanza, violando, da un lato, un ordine giurisdizionale, e offendendo, dall'altro, la dignità e l'intelligenza dei propri collaboratori.

Questa la testimonianza della dott. C.:

dopo l'ordinanza del giudice M. il segretario generale mi ha chiamato per dirmi che lui avrebbe revocato l'ordine di servizio n. 24/01 e chiedendomi di emettere un ordine di servizio analogo, a mia firma, con l'aggiunta dello studio dell'arbitrato rituale e irrituale e il compito di predisporre un nuovo regolamento. Io in quella sede, non ero venuta a conoscenza del fatto che nel frattempo il Giudice aveva ritenuto quell'ordine di servizio inidoneo ai fini dell'affidamento delle mansioni al dott. P.; il dott. F. mi ha mandato poi una lettera dd 29.1.2002 in cui mi faceva presente che all'interno dell'area non ci potevano essere settori dotati di autonomia funzionale, mi diceva in sostanza di fare un solo ufficio con varie attività, mi diceva che attendeva mie proposte e mi chiedeva di affidare al dott. P. funzioni corrispondenti al suo profilo professionale. Ma mi dice lei come facevo io ad affidare queste funzioni se all'interno dell'area non c'erano più settori dotati di autonomia funzionale?

Se avessi conosciuto l'ordinanza mi sarebbe emerso subito all'evidenza che non potevo andare a copiare il contenuto di quell'ordine di servizio, già giudicato inidoneo.

Ho visto l'ordinanza del giudice quando mi ha mandato la lettera del 29.1.2002 e della copia mancava la pag. 4 (quella in cui il giudice ritiene illegittimo l'ordine) che mi sono procurata all'ufficio personale.

Risposi dunque con lettera dd 31 gennaio 2002 senza fare alcun preventivo colloquio con il dott. F. e gli ho fatto delle proposte scritte.

Seguiva una lettera del dott. F. del 6 febbraio 2002 e successive risposte.

Da tale carteggio - allegato al verbale di udienza 11.7.2003 - questo giudice rileva:

1) che il dott. F. subordina la revoca dell'ordine di servizio 24/01 alla elaborazione di un identico ordine di servizio da parte della dott. C., aggiungendo un compito per il dott. P. (*studio dell'arbitrato rituale e irrituale*) da svolgere però "*sotto la guida*" della stessa dott. C., direttiva che contraddice vistosamente con l'intento (indicato anche nel corso del libero interrogatorio) di "*affiancare*" alla dott. C. il dott. P. come esperto nelle materie giuridiche e rivela la effettiva e unica intenzione del dott. F. di non riconoscere alcun autonomo compito al dott. P.;

2) di fronte alla risposta della dott. C. (31.1.2002), che svela la illogicità della direttiva, e offre comunque una proposta di riorganizzazione dell'Area con l'affidamento al dott. P. del ruolo di responsabile, la risposta del dott. F. (6.2.2002) è sconcertante:

mentre, da un lato, svela la volontà di vanificare, nell'immediato, l'efficacia del provvedimento cautelare a causa del suo carattere "provvisorio e urgente", dall'altro dichiara di non avere più fiducia nella dott. C. (che aveva forse osato parlargli con chiarezza), e la minaccia, neppure velatamente, di licenziamento nella successiva nota del 12.2.2002.

Si spiega perciò come la teste abbia chiesto all'esito di una testimonianza lucida, coerente, a tratti persino coraggiosa, assolutamente credibile anche perché confortata da completa documentazione, una "rassicurazione" sulle possibili conseguenze delle sue dichiarazioni (*Vorrei che mi fossero date assicurazioni sul fatto che non subirò conseguenze per questa mia testimonianza*).

La lettura della corrispondenza acquisita (allegata al verbale dell'11 luglio 2003) rende dunque evidente non solo uno stato di tensione e vessazione, ma anche un atteggiamento di inaccettabile prepotenza, tanto sottile quanto arbitraria.

La dott.ssa C. ha comunque eseguito la disposizione del Segretario Generale elaborando e sottoscrivendo – su delega del dott.F. - l'ordine di servizio n. 4/02 del 12.2.2002, nel quale il dott. P. risultava indicato come "*responsabile per le attività dell'Area*";

a detto ordine però il dott. F. ne fa poco dopo seguire un altro 6/02 il 29.3.2002 da lui sottoscritto nel quale il dott. P. viene indicato come "*responsabile sostituto*":

la differenza - spiega la dott. C. - *tra l'ordine di servizio 4/02 (doc. 88) e l'ordine 6/02 (doc 89 fasc. ricorrente) è sostanziale: nel primo caso il responsabile ha un potere autonomo di ingerenza negli uffici e di coordinare un qualcosa, nel secondo caso ha questi poteri solo quando sostituisce il dirigente; quando io ci sono è a capo solo del proprio ufficio cioè di se stesso.*

L'ordine 6/02 è di P.o da una riorganizzazione dell'ufficio che ha comportato la riduzione del personale di venti unità circa: di questa cosa sono stata informata a cose fatte, senza alcuna preventiva consultazione né comunicazione; era la vigilia di Pasqua.

Pare dunque che il metodo del dott. F. sia quello di rispettare (*rectius* fingere di rispettare) in un primo tempo le disposizioni superiori (così era avvenuto anche per l'invito della Giunta del 22 settembre 2002, così è avvenuto per il rag. Z., come si vedrà più avanti B-4 d) attendendo e preparando il momento di ribaltare ogni situazione riportandola *al regime del proprio gradimento*: nell'occasione, non solo "svuota nuovamente il ruolo del dott. P., ma anche quello della dott.ssa C., riducendo sensibilmente il personale dell'Area.

f) Gli attuali compiti del dott. S. P.

V'è da chiedersi, ed è stato chiesto, sin dalla fase del libero interrogatorio delle Parti, quali siano in buona sostanza gli attuali compiti del dott. P..

La dott. C. dirigente dell'Area di regolazione di mercato istituita nel 2000, e sovraordinata al dott. P., in ordine alle attuali funzioni di quest'ultimo, ha dichiarato:

Il dott. P. nel nostro ufficio di cui io sono dirigente dal 2000, l'anno in cui è stato istituito, è responsabile dell'Ufficio regolazione di mercato; Dirigente è chi coordina e il responsabile è colui che fa tutti gli atti ed è responsabile dei relativi procedimenti amministrativi;

Va però notato che il dott. P. non ha affatto la qualifica di responsabile perché tale mansione è stata modificata con l'ordine di servizio n. 6/2002 come la stessa dott. C. ha spiegato.

Da noi il dott. P. fa la revisione della raccolta degli usi (quasi ultimata), si occupa di questioni inerenti ai consumatori, ha fatto un lavoro di ricerca della clausole vessatorie, si è occupato della costituzione dello sportello di conciliazione:

Subito dopo aggiunge però che tale sportello non è ancora avviato;

è emerso peraltro nel corso dell'istruttoria, che la Conciliazione (una sorta di sportello di comunicazione con gli utenti via internet) *on line* era stata affidata all'avv. Bernardis e alla sig. Bozzo, per diretta iniziativa del dott. F. che aveva considerato il progetto, unitamente al servizio per il controllo delle clausole vessatorie, come rientrante nella sua esclusiva competenza (vds lettera del 26 maggio 2003 – all'ud. 19.9.2003) sostanzialmente sottraendolo alle competenze dell'area di regolazione del mercato (vds i chiarimenti richiesti dal dott. P. in lettura del 19.5.2003) senza riconoscere al dott. P. alcun autonomo compito in materia (vds dichiarazioni del dott. P. ud. 19.9.2003 e documentazione allegata);

è emerso altresì che alle conferenze in materia di conciliazione venne inviato un altro dipendente: in buona sostanza in materia di conciliazione il dott. P. non svolge alcun compito con responsabilità e autonomia.

La dott.ssa C. ha spiegato altresì che il dott. P. *ha curato la costituzione di questo centro Euroarbitrato che però non è attivo perché dobbiamo formare gli arbitri; ha curato il seminario organizzato il 6.6.2003 (vds brochure allegata al verbale):*

va tuttavia notato che il compito del dott. P. è stato quello di ricevere un pacchetto fornito dal *Central EDR di Torino* e di renderlo operativo, senza bisogno di alcun autonomo contributo creativo.

Ha poi curato una iniziativa che si chiama "Patto sicuro" sorta in collaborazione con le quattro camere di commercio della Regione che consiste nella adozione di un decalogo di comportamento da parte delle agenzie immobiliari aderenti a garanzia del consumatore:

Anche in questo caso tuttavia il dott. P. si è limitato, per sua stessa ammissione, a recepire il modulo predisposto da un collega di Udine, in quanto la Camera di Commercio di Trieste aveva aderito al progetto.

E poi si occupa della emissione delle ordinanze ingiunzione: fornisce consulenza alla dipendente in materia di ordinanze riguardanti la benzina agevolata e il registro imprese; in particolare l'ordinanza è predisposta dalla dipendente, il dott. P. fornisce la propria consulenza (controlla e mette la sua sigla) e io la sottoscrivo;

rappresenta l'ente camerale davanti alla autorità giudiziaria, redige le comparse su incarico del segretario generale, che le firma.

Va rilevato che le ordinanze ingiunzioni emesse in un anno sono ben poche, e sono state solo sei i casi di impugnazioni, dunque non si tratta di un compito che incide sensibilmente sui tempi dell'attività giornaliera del dott. P.

Nel suo ufficio è solo. C'è un dipendente all'interno dell'ufficio Albi e Ruoli che collabora con lui su sua richiesta.

Il dott. P. ha fatto un corso di computer e si scrive le sue cose da solo, come del resto faccio io.

Recentemente, dal 1 giugno 2003, è stato incaricato anche in qualità di responsabile del procedimento amministrativo dei protesti cambiari; la Camera di Commercio tiene una banca dati dei protestati e in determinate condizioni il protestato può ottenere la cancellazione; ha una persona che collabora con lui per questo incarico, una persona non affidata direttamente a lui, ma inserita nell'Area e della quale può chiedere direttamente la collaborazione.

In questi giorni sta concludendo la raccolta degli usi.

L'Area di Regolazione del Mercato ha dieci persone, undici con P..

Il Dott. P., oltre a i due indicati, non può avvalersi di altri dipendenti, perché non è suo l'ufficio, può farlo quando io non ci sono perché mi sostituisce.

In sostanza all'interno dell'Area di Regolazione di mercato in cui è inserito il dott. P. ha singoli incarichi e non interferendo con i vari settori dell'ufficio (ufficio metrico, ufficio Ambiente, ufficio albi e ruoli, ufficio brevetti, ufficio protesti) non si può avvalere dei relativi dipendenti se non limitatamente ai due casi che detto prima.

Se vi fossero necessità dovrebbe chiedere a me di avvalersi di qualcun altro.

g) L'opera di erosione della professionalità

Pare evidente a questo giudice che il dott P.

da un settore operativo in cui – almeno fino al 1994-1995 – gli è conferito un ruolo di dirigente di strutture complesse, gli sono richiesti dinamismo, fantasia, iniziativa, autonomia decisionale, in cui ha una molteplicità e varietà di relazioni sociali e personali, anche con organi di vertice, in cui

assume direttamente responsabilità e iniziative e realizza risultati, in cui ha modo di trasmettere e arricchire il proprio bagaglio attraverso corsi di formazione, che ne accrescono e suggellano il prestigio e la stima di cui gode all'interno dell'ente (basti vedere la nutrita serie di incarichi che svolge negli anni 1995-1996 vd prospetti di anagrafe delle prodotti su ordine del giudice),

passa a un settore in cui non ha la direzione di alcun ufficio, non ha neppure collaboratori diretti, e gli vengono richiesti, di volta in volta, quasi "elemosinati" rispetto al suo desiderio di lavorare, singoli incarichi di studio e ricerca anche per settori via via deliberatamente sottratti alla sua competenza (vd clausole vessatorie e conciliazione):

per quanto importanti possano sembrare gli incarichi (si pensi alla raccolta degli usi – che doveva peraltro essere solo aggiornata essendosene già occupato in precedenza - e la individuazione delle clausole vessatorie), essi sono però assolutamente limitati per durata e quantità, e certamente potrebbero e dovrebbero essere affiancati ad altre funzioni, consone alla qualifica e alla posizione contrattuale rivestita per consentire il pieno espletamento della professionalità del dipendente.

Le funzioni attuali dunque (essendosi esaurito il lavoro di elaborazione delle clausole vessatorie, e di raccolta degli usi) ed essendo stato sottratto quello relativo alla conciliazione, e non ancora decollato quello relativo all'arbitrato, sono in sintesi le seguenti:

- 1) consulenza (da nessuno richiesta) in ordine alla elaborazione di ordinanze- ingiunzione e rappresentanza dell'ente nei (rari) giudizi di opposizione
- 2) ruolo di responsabile del procedimento amministrativo in materia di protesti cambiari

Non se ne ravvisano altre.

E se si rileggono con attenzione le dichiarazioni rese dal dott. F. nel corso del libero interrogatorio svolto all'udienza dell'11 aprile 2003 (in virtù della sua laurea in giurisprudenza il dott. P.fa il supporto giuridico di tutto il reparto; in concreto si occupa della revisione periodica degli usi (che prevede l'attivazione di una serie di commissioni e sottocommissioni), si occupa della tutela del consumatore, avviando specifiche istruttorie per accertare eventuali abusi; verifiche le clausole vessatorie dei contratti delle agenzie immobiliari; ed è autorizzato a procedere autonomamente fino all'azione inibitoria davanti alla magistratura; va in giudizio in rappresentanza della CCIAA a difendere la Camera in Commissione Tributaria (è un incarico che ho conferito oggi e che non ha ancora visto); segue l'arbitrato internazionale (parla perfettamente il tedesco) e seguirà le conciliazioni: si tratta di un settore in evoluzione)

si comprende bene come nella sostanza l'attività del dott. P. si riduca a ben poco e che fondata è la sua autovalutazione dell'inutilità del suo operato (*l'ufficio regolazione di mercato è un ufficio pieno di fumo, se mi chiedono di dare la caccia alle mosche io lo faccio con il massimo impegno*);

avuto riguardo infatti, da una parte, alla drastica riduzione delle funzioni e alla progressiva cessazione di singoli incarichi e, dall'altra, alla sostanziale sottrazione all'Area di competenza di alcuni importanti funzioni, l'attività concretamente svolta dal dott. P. è nella sostanza quasi inesistente, tanto che ben si può ben dire che non è chiamato a fare sostanzialmente nulla, perché i compiti assegnati sono già esauriti e null'altro gli è stato affidato.

Perciò, anche alla luce dell'intero contesto in cui si è articolato il rapporto tra il dott. F. e il dott. P., e *dell'animus* che ha determinato ogni decisione, è realmente maliziosa e intrisa di profonda ipocrisia la dichiarazione resa dal dott. F. all'udienza dell'11.4.2003: *Io penso che il dott. P., in buona fede, non si renda conto di quale è la potenzialità che lui ha in questo settore; gli ho fatto un appunto di elogio per la lettera che ha fatto ai mediatori; è un funzionario validissimo.*

Non so perché ci troviamo qua; so solo che P. faceva un tipo di lavoro che a me non piaceva che lui facesse per il tipo di competenze che ha; si occupava di lavoro promozionale (organizzava le fiere dirigendo materialmente la apposizione delle cassette); in sostanza tutte le iniziative che ho assunto per il dott. P. sono state a sua tutela.

I compiti effettivamente assegnati al dott. P., anche quelli occasionali, rientrano certamente nel suo livello di conoscenza, ma non possono dirsi esaustivamente coerenti con il suo inquadramento, perché non solo non gli consentono di utilizzare l'esperienza pregressa e di accrescere la propria professionalità, ma in quanto limitati in quantità e qualità, palesemente la impoveriscono, sottraendogli anche un bagaglio di relazioni che aveva intessuto con passione e in una attività così intensa da risultare frenetica, per lo svolgimento dei vari incarichi istituzionali (capo servizio) e professionali (vds collaborazione A.) isolandolo, anche fisicamente, in un ufficio in cui deve "chiedere il permesso del dirigente" anche per poter godere della collaborazione di singoli impiegati.

Al trasferimento d'ufficio, al sostanziale svuotamento di mansioni, alla privazione di un ruolo direttivo, è anche seguita per il dott. P. la revoca ovvero il sistematico mancato conferimento di incarichi con connesse sensibili conseguenze economiche: i prospetti prodotti dalla CCIAA su ordine del giudice rivelano senza possibilità di diversa interpretazione l'assenza di incarichi del dott. P. dopo l'ottobre 2001: a tale progressiva carenza di incarichi non si accompagna alcuna motivazione da parte della CCIAA.

Deve dunque ritenersi in fatto realizzata una P. ante dequalificazione professionale del dott. P. a causa dell'ordine di servizio 18/01, sostanzialmente confermato da quello n. 24/01, dalla lettera dd 17 ottobre 2001, e dai provvedimenti successivi (n.6/02) che vengono perciò considerati illegittimi.

h) La tutela normativa del demansionamento

L'attenzione riservata al demansionamento, ben lungi dall'essere determinata dal considerarlo un fatto autonomo rispetto al contesto dei rapporti, è piuttosto giustificata dall'aver il divieto di dequalificazione professionale, nel nostro ordinamento, una puntuale previsione e una specifica tutela che trovano nell'art. 2103 del cod.civ e nell'art. 52 D.lgs 30 marzo 2001 n. 165 la loro diretta fonte.

Stabilisce l'art. 52 d.lgs 165/2001: *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 di procedure concorsuali o selettive.

Non si dubita che il datore di lavoro abbia diritto di mutare le mansioni in ragione dell'esigenze dell'organizzazione del proprio servizio, ma l'esercizio dello *ius variandi* è limitato dal rispetto del principio di equivalenza violato ogniqualvolta le nuove mansioni comportino uno stravolgimento e depauperamento del patrimonio professionale del lavoratore.

In tale prospettiva non vi sono differenze tra l'art. 52 D.Lgs.165/2001 e l'art. 2103 cod. civ., correttamente richiamato dal ricorrente:

non si discute infatti qui della possibilità di un superiore inquadramento, per il quale nel settore pubblico non vige l'automaticità propria del lavoro privato (e solo in tal senso l'art. 2103 c.c. non è applicabile), ma di dequalificazione professionale per cui non solo l'art. 2103 ben può essere invocato, ma soprattutto soccorre la giurisprudenza maturata per la sua interpretazione e applicazione.

La giurisprudenza è costante nell'affermare che la norma dell'art. 2103 cod civ è violata non solo quando il dipendente sia assegnato a mansioni inferiori ma anche quando il medesimo sia lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazioni di compiti costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità del soggetto (Cass 6.11.2000, n. 14443).

La violazione degli artt. 2103 cod. civ. – art 52 L.165/2001 è dunque pienamente provata.

B 4) Il metodo del *mobber*

Se il dott. P. fosse l'unico dipendente a considerarsi "bersaglio" del dott. F., si potrebbe persino ipotizzare (ma si dovrebbe fare al di là di ogni esame di atti e fatti, che da solo basterebbe a smentire l'ipotesi, ed è stato implicitamente fatto nel corso del giudizio), che tale "vittimismo" possa essere frutto di una visione emotivamente distorta del dott. P., soggetto che si carica di ansie e fantasie prive di qualsivoglia fondamento reale e che pretende con capricciosa immaturità di dissentire da una organizzazione del servizio che rientra nella competenza e discrezionale valutazione del Segretario Generale

Ma così non è.

L'istruttoria documentale e orale hanno evidenziato che il dott. F. ha sperimentato e adottato analoghi sistemi di condotta nei confronti di altri dipendenti, tanto che si può ben delineare un vero e proprio e collaudato metodo di *mobbing* che ha come manifestazioni concrete il sistematico e

immotivato demansionamento, trasferimenti ripetuti di stanza, squalificazione del ruolo istituzionale, svuotamento delle mansioni, ostruzionismo su atti e richieste (anche di ferie) in attesa della sua firma, avvio di procedimenti disciplinari poi non definiti con provvedimento.

La prova di tal metodo è offerta dagli elementi emersi nel corso della istruttoria, dalle dichiarazioni di alcuni testi in particolare, che si riportano anche per esteso, quando la loro lettura rende superflua ogni ulteriore spiegazione.

I dati e i casi relativi agli altri dipendenti non possono perciò dirsi estranei al *thema decidendum* di questo procedimento perché valgono a fornire ulteriori elementi di valutazione dei dati già esposti e a far maturare il convincimento che il dott. F. abbia realizzato quasi in modo professionale, per sistematicità e intensità, una attività persecutoria nei confronti di alcuni dipendenti della Camera di Commercio, così dovendo valutarsi come dotato di **particolare intensità il dolo** che caratterizza la condotta posta in essere nei confronti del dott. P..

a) Che *qualcosa non andasse con il personale* e che il comportamento del dott. F. fosse *discontinuo* tanto da compromettere il senso di collaborazione da parte dello stesso Presidente della Camera di Commercio, lo riferisce il dott. A. D. presidente della Camera di commercio dal 1995 al 2000 (pag. 11-13 verbale udienza 11.7.2003);

ma la dichiarazione, seppur voglia lasciar intendere qualcosa, resta prudentemente generica, come se il teste avesse "chiuso" metaforicamente una esperienza che non è stata sotto questo profilo positiva e non volesse più diffusamente parlarne;

dicono però certamente più del teste le dichiarazioni rese dallo stesso dott. D. come presidente della Camera di Commercio e verbalizzate nelle sedute di Giunta del 4 agosto 2000, e del 22 settembre 2000 (vds supra sub *y* e *w*), quando, alla luce dell'esame di fatti specifici, non si esita a parlare di attività persecutoria e di *mobbing* del Segretario Generale nei confronti di alcuni dipendenti.

b) la teste dott. C. ha riferito di aver promosso una causa nei confronti del dott. F. per aver visto revocati gli incarichi di dirigente di una serie di uffici e per essergli stati "sottratti" circa venti dipendenti: la pendenza della causa, lungi dal rendere poco credibile la teste, impone invece di valutare con attenzione le sue affermazioni:

innanzitutto quando, all'inizio della testimonianza, dichiara di avere con il dott. F. un rapporto *strettamente contrattuale*, questo giudice comprende che il rapporto deve mantenersi asetticamente contrattuale (di rispetto dei reciproci ruoli): e la comprensione è guidata dalla lettura dell'intera testimonianza, nel corso della quale, la teste prende coraggio e offre alla attenzione del giudicante una serie di elementi, che valgono a delineare come il dott. F. abbia attuato il proprio "metodo":

la teste dichiara di non poter vedere più – per disposizione del Segretario Generale - la corrispondenza diretta al suo ufficio, non potendo così svolgere il ruolo di dirigente;

di aver cambiato tre volte stanza nel giro di un anno e mezzo: *lo disponeva il segretario generale non so per quali motivi*; di essersi sentita trattata come un oggetto da spostare; di essere stata la sola dei dirigenti spostata dal primo al terzo piano in una stanza che ancora non aveva telefono mentre la sua stanza al primo piano era occupata da una consulente interinale;

che all'interno della camera di commercio abbiamo una grande confusione di compiti: io per esempio sono stata incaricata di stare davanti al computer, di vedere le gazzette ufficiali della Regione, di trasmettere vari estratti;

si è già riportato sopra la corrispondenza tra la dott.ssa C. e il dott. F. in ordine all'ottemperanza all'ordinanza del giudice ex art. 700 cpc;

ma è la conclusione della testimonianza che offre il polso della tensione e della preoccupazione della teste per le conseguenze delle sue dichiarazioni: *vorrei che mi fossero date assicurazioni sul fatto che non subirò conseguenze per questa mia testimonianza.*

c) la rag. G. G. ha dichiarato:

Ho promosso una causa per chiedere il riconoscimento dell'indennità di posizione di quando ero responsabile Albi e Ruoli; avevo svolto il ruolo di responsabile dell'ufficio Albi e Ruoli, ma con l'ordine di servizio 2/99 bis ero stata nominata addetta con la qualifica di sostituto della responsabile della sig. Z. che aveva la responsabilità di altro ufficio (Azienda benzina con 15 dipendenti), ma era stata con una delibera della Giunta nominata responsabile dell'ufficio Albi e Ruoli e io, nonostante la superiore anz.tà, addetta e sua sostituta; la segreteria UIL fece presente il problema e anche il mio disagio e venne fatto – su disposizione della Giunta - un nuovo ordine di servizio (8/2000) che mi nominava responsabile dell'ufficio Albi e Ruoli . Da allora ho avuto la vita impossibile perché sono stata delegittimata e sottoposta a procedimenti disciplinari, per cui dovevo passare i week end a preparare le memorie; nessuno dei procedimenti ha avuto seguito.

L'ufficio Albi e Ruoli è stato diviso in due, uno ufficio ruoli ed elenchi e uno ufficio albi e ruoli (ora sotto la responsabilità della sig. M., e prima la sig. Z.)

Più volte ho pensato di dimettermi non riuscendo a sostenere la invivibilità del clima, ma poi ho pensato che siccome le vessazioni erano proprio dirette a questo scopo, ho pensato di rimanere.

Lavoro serenamente nel mio ufficio perché mi sento tutelata dalla dott. C..

L'ufficio albo promotori dipende dalla C. che paga un compenso al segretario, cioè a me.

Gerarchicamente dipendo dal Segretario generale, di fatto ho rapporti con la C..

Il segretario generale interferisce nel mio lavoro ogni volta che predispongo gli atti, che porto alla firma della dott. C. e poi alla segreteria generale e nella restituzione vi sono ritardi incomprensibili; gli atti mi servono firmati per andare avanti nel mio lavoro;

Ho segnalato anch'io al Presidente dei disagi che hanno portato alla delibera di giunta del 22 settembre 2000; a seguito di questa per me è giunto l'ordine di servizio n. 8/2000 (di cui ho parlato) mentre per il dott. P. è stata disposto il cambio di stanza.

Dunque formalmente il dott. F. ha rispettato la delibera, mentre da allora è cominciata la vita impossibile, anche per la dott. C. (che tante volte ho visto piangere) e continuata per il dott. P..

Adr prima del dott. F. se un dipendente aveva problemi con il segretario generale si rivolgeva al presidente, ma ora non né più possibile; il clima dell'ufficio per qualcuno dei dipendenti è molto difficile; quelli che non hanno rapporti diretti sopravvivono, alcuni di particolare fiducia (4-5) stanno molto bene.

Spero di non aver conseguenze da quanto sto dicendo come teste.

d) e infine la testimonianza dl rag. F. Z. che si riporta quasi integralmente, anche con la dichiarazione spontanea del dott. F. verbalizzata durante la deposizione:

io ho avuto dei buoni rapporti con il dott. F. fino a un certo momento, e si sono incrinati durante la presidenza del dott. P.: dal momento dell'insediamento del nuovo presidente (mi pare novembre 2001) io sono stato cacciato dal dott. F. ("vai dove ti pare, non me ne frega niente" mi ha detto) e mi sono trovato da solo una stanza al secondo piano (in due ore ho dovuto prendermi le mie cose e portarle su), già occupata dal dott. P. e lì sono rimasto tre mesi a far niente e poi, dopo alcuni mesi e prima del mio pensionamento è stata predisposta una delibera, nella quale dopo 40 anni di onorata professionalità giornalistica, è stato scritto che la figura di capo ufficio stampa non era "professionalmente all'altezza" e come ciliagina finale mi ha nominato capo di me stesso e mi ha affidato un incarico estremamente delicato: "coordinare la biblioteca storica" cioè pulire i vecchi tomi della biblioteca in cui nessuna andava per anni.

Non so perché mi abbia trattato in questo modo, lo chieda a lui;

"non giochiamo sulle parole , ma sui fatti: sono stato cacciato".

Il dott. F. dichiara : *questo si chiama spoil system bisogna chiederlo al presidente, l'incarico del rag. Z. era un incarico fiduciario.*

Il teste dichiara: *io ero funzionario e dipendente della CCIAA, nessun incarico fiduciario! Ed ero gerarchicamente dipendente dal segretario generale anche se il mio rapporto diretto era con il presidente (ho lavorato come segretario di tutti i presidenti da Caidassi (18 anni in carica l'ho trovato già lì), Modiano (6 anni) , Tombesi (10 anni) e D. (5-6 anni)*

Dopo tre mesi di stand-by mi hanno ritrasferito al primo piano (stanza di fronte al segretario generale a fare poche cose, salvo un periodo che ho fatto il commercio estero, ma poi mi hanno messo in subordine a un'altra persona il sig.Pison).

Sono stato trasferito al primo piano dalla stanza del secondo piano, da quella topaia (piccola con una finestrella), che non so quanti anni prima aveva occupato il dott. P.,

Per questa vicenda nella stanza del presidente abbiamo parlato due volte di tre cose:

1) io chiedevo che rimanesse il mio onore (e mi è stato tolto con la delibera della non professionalità del ruolo di ufficio stampa) ;

*2) che rimanesse inalterato il trattamento economico **(e il segretario generale me l'ha levato, come ha fatto con tanti altri dipendenti)**: il trattamento era determinato anche da un incarico che avevo presso l'azienda benzina e che mi è stato tolto; si adducono motivi di legittimità, ma se tali fossero stati sarebbero emersi anche prima visto che l'incarico è durato 5-6 anni); quando ha fatto il provvedimento ha tolto incarichi anche ad altri; non so se sia stato affidato ad altri il mio incarico, non credo.*

3) Infine io dovevo dare tutto il mio know-how (esperienza) rispettivamente alla nuova segretaria del presidente e all'addetto stampa nuovo, ma mancati i primi due presupposti il terzo non potevo adempierlo, anche se per un periodo ho dato la mia esperienza.

*Dopo la "delibera" del dott.F. ci siamo incontrati di nuovo avanti al presidente: **il dott. F. si è scusato davanti al presidente e poco tempo dopo ha ripetuto identica determinazione....***

Il Giudice chiede: visto che ci ha fatti entrare in questa "camera" ci dica quale era lo spirito che animava le risposte.

Il teste risponde: SP.so e volentieri il segretario generale affermava: "finché sarò io il segretario generale il dott. P. non farà mai carriera".

Non so dire i motivi di questa affermazione, non posso entrare nella testa del dott.F..

Il dott. P. ha il suo carattere e a volte ci andavo d'accordo a volte no: ma al di là del carattere posso dire che il dott. P. ha sempre lavorato bene.

B 5) La responsabilità della Camera di Commercio

Nella vicenda in esame la Camera di Commercio ha omesso di adottare nei confronti del dipendente dott. P. le misure e le cautele adeguate per impedire, prevenire e reprimere il *mobbing* del dott. F., anche attuato tramite una grave dequalificazione professionale nei confronti del dott. S. P.;

la Camera di Commercio ha violato l'art. 2087 cod.civ. omettendo di salvaguardarne la professionalità e il ruolo, la dignità personale, la salute e consentendo al dott. F. di continuare a perseverare nel suo illecito operare.

Va qui ben tenuto presente che la Camera di Commercio si era resa profondamente e lucidamente conto della illiceità della condotta del dott. F., del suo comportamento definito eufemisticamente "poco lineare", della attività persecutoria posta in essere nei confronti di alcuni dipendenti, in buona sostanza del *mobbing* perpetrato nella gestione del personale:

le delibere del 4 agosto 2000 e del 22 settembre 2000 sono una prova inconfutabile di tale consapevolezza, rispetto alla quale assolutamente infondate sono le eccezioni di parte resistente di non aver potuto conoscere i disagi e le patologie del dott. P. per il rispetto della privacy del dipendente (che, dal canto proprio non le aveva affatto nascoste allegandole persino alle proprie segnalazioni e doglianze) e l'eccezione del "concorso di colpa" del dipendente dott.P. per non aver adeguatamente segnalato il suo disagio (basta la lettera del 17 maggio 2000 vd supra B 2 -u) per respingere la eccezione).

Ma la Giunta e il Presidente hanno deciso (e la fase di *prorogatio* non era certo un impedimento avendo comunque espressamente riconosciuto durante la seduta che non ne mancavano i poteri) di limitarsi ad adottare solo un richiamo, che è stato tanto forte quanto inefficace.

L'atteggiamento, così sostanzialmente inattivo della Camera di Commercio (nel senso che decide di non adottare alcun provvedimento), acquista poi una veste formale con la delibera del 21 febbraio 2001 con cui la nuova Giunta dichiara di non essere competente in materia di gestione del personale, e vanifica, anche formalmente, il richiamo formulato dal collegio che l'aveva preceduta.

Tale delibera, oltre a rivelare un atteggiamento indegnamente supino nei confronti del Segretario Generale (*nella parte in cui delibera di dare mandato al Presidente in collaborazione e per concessione del Segretario Generale*) al quale esprime "*piena fiducia e "solidarietà"*" (espressione che tradisce un paradossale vittimismo del dott. F. rispetto alla Giunta precedente), integra una condotta istituzionale della Camera di Commercio che questo giudice considera grave e fonte diretta di autonoma responsabilità nella vicenda in esame:

la Giunta infatti quando delibera *di dichiararsi non competente in merito ai contenuti della delibera n. 179 del 22.9.2000* non solo definisce un limite al proprio ambito di competenze (e, se questo fosse l'unico significato, apparirebbe del tutto inutile, bastando lo Statuto a definire le rispettive competenze degli organi camerali), ma manifesta la volontà di non volersi minimamente intromettere nella gestione del personale e nella organizzazione degli uffici da parte del Segretario generale, rinunciando (e qui sta la gravità) a un proprio obbligo di vigilanza, espressamente previsto dallo Statuto (vds art. 18 sub m) e art. 28 che richiama l'attività di valutazione e controllo strategico degli organi camerali, prevedendo il supporto del "Nucleo di valutazione").

Dunque la conoscenza o la riconoscibilità del comportamento del dott. F., la consapevolezza del proprio ruolo e dei propri poteri-doveri di azione, rendono la deliberata rinuncia a qualsivoglia forma di controllo e intervento fonte diretta di responsabilità per la Camera di Commercio, per cui i danni che il dott. F. ha cagionato al dott. P. con il suo materiale comportamento, con i propri atti e provvedimenti, sono causalmente riconducibili anche alla condotta della Camera di Commercio.

Sotto il profilo della **colpevolezza**, dunque, la Camera di Commercio è incorsa non in mero, pur grave, difetto di diligenza e vigilanza, che configurerrebbe solo una colposa omissione di tutela, ma, a parere di questo giudice, in un vero e proprio concorso mediante omissione nella azione illecita dolosamente realizzata dal dott. A. F..

In tale prospettiva la responsabilità della Camera di Commercio è piena e duplice, è contrattuale ai sensi degli artt. 2087 e 1228 cod. civ, ed è extracontrattuale ai sensi degli artt. 2043 e 2049 cod.civ, è indiretta (per fatto del proprio dipendente) e diretta per fatto (omissivo) proprio.

Unitamente al dott. A. F., la camera di Commercio è dunque obbligata a risarcire il danno subito dal dott. S. P..

D) Il danno

Il danno da *mobbing* va accertato e quantificato considerando una serie di pregiudizi connessi non solo alle modalità in cui si è estrinsecato ma anche alla tipologia del lavoratore che ne è vittima.

In altri termini vanno considerate non solo gli effetti diretti delle azioni di *mobbing* (demansionamento, con tutti i connessi riflessi giuridici, patrimoniali e non patrimoniali, turbamento, isolamento organizzativo, stress, disistima, patologie psico-fisiche, con i relativi effetti nella vita professionale, personale e familiare) ma anche la personalità per così dire "di partenza" del lavoratore, atteso che, come risulta ormai condiviso dagli studiosi del *mobbing*, il disagio patogeno colpisce maggiormente il lavoratore che ha investito psicologicamente di più sul lavoro, che ama la sua professione, che la svolge con passione e solerzia, e proprio per questo vive con maggior dolore una condizione di emarginazione e di svuotamento delle proprie funzioni.

Va ben considerata dunque la personalità del dott. P. nella valutazione del danno da *mobbing*: egli è stato costantemente definito da tutti i testimoni come persona che lavorava molto bene, con diligenza, passione, creatività spirito di iniziativa: gli attestati di stima provengono anche dagli utenti seppure con questi ultimi, non siano mancati disappunti e contestazioni, sempre dovuti pare alla scrupolosa e dunque decisa osservanza delle regole da parte del dott. P. nell'obiettivo, superiore, di rendere efficace il servizio istituzionale della Camera di Commercio.

Volendo separare, ai fini di una quantificazione, i singoli effetti del *mobbing* si distingue il demansionamento in sé considerato dagli altri effetti pregiudizievoli cagionati dal *mobbing*

1) Il demansionamento subito dal dott. P. rappresenta un caso di svuotamento quasi totale di ruolo e di mansioni, e si colloca dunque al ben di là della ipotesi – esaminata dalla giurisprudenza – di sensibile "riduzione del campo di intervento (o riduzione quantitativa delle mansioni) che è stato causa di svilimento del ruolo del lavoratore e della sua immagine professionale all'esterno".

Al riguardo la giurisprudenza ha ritenuto che non ogni modifica quantitativa delle mansioni si traduca in una dequalificazione professionale, bensì quella in cui la sottrazione di mansioni sia tale – per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale – *da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e un conseguenziale impoverimento della sua professionalità.*

La riduzione di mansioni, non compensata dal conferimento di mansioni alternative e qualitativamente omogenee a quelle sottratte, la privazione, nel caso del dott. P. delle mansioni qualificanti e di ogni potere direttivo, la mancata assegnazione di incarichi che ne confermino il ruolo e giammai consentano l'avanzamento di carriera, integrano gli estremi di una grave forma di dequalificazione professionale.

Le conseguenze pregiudizievoli sono molteplici (c.d. plurioffensività del demansionamento) perché relative

- alla potenzialità economica (c.d danno patrimoniale puro)
- alla salute psico-fisica (danno biologico e morale)
- alla dimensione professionale (danno d'ordine professionale e d'immagine), che viene valutata come autonoma categoria di pregiudizio in quanto relativa alla dignità del lavoratore nel contesto lavorativo: si tratta di lesione alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro e il danno che ne deriva alla vita professionale e di relazione dell'interessato, secondo la prevalente giurisprudenza, riveste indubbia dimensione patrimoniale e lo rende suscettibile di valutazione equitativa (vds Cass sez lav 1.6.2002 n. 7967; Cass 2.1.2002 n. 10; Cass sez lav 20.1.2001, n.835)

Con riguardo specificamente al danno professionale, considerato una autonoma categoria di pregiudizio, la quantificazione del danno avviene in giurisprudenza avendo riguardo a una percentuale della retribuzione mensile, determinata tenendo conto della gravità della dequalificazione, della durata, dell'importanza della stessa, dell'età del lavoratore e prendendo a base la retribuzione percepita durante il demansionamento.

Nel caso in esame, considerata la gravità della dequalificazione, la serrata successione dei provvedimenti demolitori della professionalità, il contesto della organizzazione, i comportamenti anche successivi posti in essere dal dott. F., l'intensità del dolo, e la colpevolezza della Camera di Commercio, si ritiene equo quantificare la percentuale del danno in misura pari al 100% della retribuzione mensile.

Va infine sottolineato che il dolo che ha animato i provvedimenti, confermati mediante la maliziosa inosservanza del provvedimento giurisdizionale che ordinava la assegnazione di mansioni equivalenti alla qualifica rivestita, risulta ancora più offensivo della dignità del lavoratore, la cui impotenza verso la prepotenza del mobber viene esaltata dalla impossibilità di vedere attuato persino un provvedimento giurisdizionale a sé favorevole e di non riuscire neppure più a sperare in qualche forma di tutela.

Dunque certamente a partire dall'ordine di servizio n.18/2001 dd 15 ottobre 2001 S. P. ha diritto al risarcimento del danno da demansionamento nella misura pari al 100% della retribuzione mensile;

il riconosciuto demansionamento impone altresì l'accoglimento della domanda volta a ordinare al datore di lavoro di assegnare al dott. S. P. mansioni equivalenti al suo livello di inquadramento: l'assegnazione a mansioni equivalenti serve anche al datore di lavoro a contenere il risarcimento, o mediante il ripristino della situazione (funzioni e incarichi) precedente all'ordine di servizio n. 18/2001 ovvero mediante la assegnazione di mansioni coerenti con la qualifica funzionale VIII livello di inquadramento D4, essendo altrimenti obbligato a continuare a erogare un risarcimento del danno che permane nella misura sopra quantificata.

2) Ma il *mobbing* ha pregiudicato l'equilibrio personale e professionale del dott. P., ha danneggiato la sua salute psico-fisica, alterata da situazioni di elevato stress, che sono state causa di malattia o di aggravamento di stati patologici già in atto, ha cagionato dunque un danno biologico e non patrimoniale.

Va ricordato che il danno non patrimoniale risarcibile è ravvisabile ogni volta che al dipendente siano derivate lesioni personali, fattispecie corrispondente, nella sua oggettività, alla astratta previsione di una figura di reato (art. 582, 590 c.p.), senza che sia necessario anche il preventivo accertamento in sede penale della concreta fattispecie di reato:

in tal senso si pronuncia la Corte di cassazione (Cass 22.2.2002 n. 4129, Cass 12 maggio 2003, n.7281 e 7282) e ancor più di recente la Corte Costituzionale con la sentenza n. 233 del 2003 che ha esteso la portata stessa dell'art. 2059 c.c ricomprendendo nell'astratta previsione della norma *ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona: e dunque sia il danno morale soggettivo, inteso come transeunte turbamento dello stato d'animo della vittima; sia il danno biologico in senso stretto, inteso come lesione dell'interesse costituzionalmente garantito all'integrità psichica e fisica della persona, conseguente a un accertamento medico; sia infine il danno "esistenziale" derivante dalla lesione di altri interessi di rango costituzionale inerenti alla persona* .

I certificati medici prodotti dal dott. P. in ordine alle sue condizioni di salute, i ricoveri al Pronto soccorso in ospedale, con acuirsi dei fenomeni di aumento di ipertensione arteriosa, sembrano assumere i sintomi di una resistenza del dipendente al progetto del segretario generale di rendergli la vita impossibile, di "rovinarlo" sul piano personale e professionale.

La successione di certificati, che segnano con propria drammatica frequenza, connessa – sP.so in modo ravvicinato - a quella degli episodi esposti sub B 2) viene qui riportata rimettendosi al medico legale la loro valutazione e integrazione: i sintomi riscontrati e la cadenza delle visite vengono ritenuti sufficienti per determinare la necessità di un più approfondito accertamento tecnico ai fini della valutazione del danno:

- a) referto del medico cardiologo dd. 19 maggio 1997 che diagnostica un'ipertensione arteriosa diastolica, nota da circa due anni, attualmente importante;
- b) referto del cardiologo del 27 agosto 1997, che evidenzia il perdurare dell'ipertensione arteriosa unita a sintomi quali "stanchezza al cuore" e aumenta il dosaggio dei farmaci;
- c) referto del cardiologo del 10 settembre 1998 che evidenzia un "costante stato di stress" e disturbi al battito cardiaco negli ultimi mesi;
- d) referto del medico cardiologo del 16 agosto 1999 che raccoglie in dettaglio una serie di sintomi, pur diagnosticando una ipertensione arteriosa diastolica stabile nel tempo – si consiglia la visita oculistica;
- e) il 28 novembre 2000 di mattina il dott. P. accusa malore e in particolare un dolore toracico di tipo parietale rilevato al Pronto Soccorso;
- f) del giorno successivo, 29 novembre 2000 è il referto del medico cardiologo, al quale viene riferito lo stato di stress vissuto negli ultimi mesi da parte del dr. P. e del malessere notturno occorsogli nella notte antecedente.
- g) Il 27 febbraio 2001 lo stesso cardiologo rileva che la ipertensione arteriosa, attualmente non risulta ben controllata, mentre permangono sintomi di stress , e vengono prescritti farmaci più forti.

h) Il 14 settembre 2001, alle ore 8 del mattino, il dott. P., su disposizione del medico di base, viene ricoverato al pronto soccorso a seguito di risveglio notturno (ore 4) causato da dolore retrosternale a barre.

Le analisi cardiologiche evidenziano ancora l'ipertensione arteriosa diastolica, dolore toracico di eziologia da definire, situazione di stress e lipidemia.

Dopo una serie di esami specialistici vengono prescritte quattro settimane di riposo

Il dott. P. rientra in servizio dalla malattia il 15 ottobre 2001, giorno in cui gli viene comunicato l'ordine di servizio n. 18/01.

Va fermamente respinta la eccezione di parte resistente circa la inutilizzabilità di certificati medici perché "contengono un giudizio":

I certificati medici sono prove documentali dell'esame effettuato da un medico su un paziente in un determinato momento storico:

il medico chiamato a visitare un paziente raccoglie i sintomi, formula una valutazione, una diagnosi e una prognosi, che rientrano nella ordinaria espressione della sua professione;

la valutazione dei sintomi, riferiti o rilevati da appositi esami, delle diagnosi e delle terapie è appositamente rimessa a un medico legale, nominato CTU il quale, in relazione alla successione degli eventi, riportata in sentenza, alla successione delle visite, registrata dai certificati, e necessariamente in base a ulteriori diretti esami e accertamenti, potrà esprimere il proprio giudizio medico legale sulla esistenza ed entità del danno.

A tale fine viene dunque proseguita l'istruttoria come da ordinanza a verbale (ud. 23 settembre 2003).

P.Q.M.

Non definitivamente pronunciando nella causa di lavoro iscritta al n.98 del 2002 promossa

da

P. S.

contro

C.C.I.A.A.

A. F.

così provvede:

- 1) dichiara che P. S. ha subito un danno a causa del *mobbing* posto in essere nei suoi confronti dal dott. A. F., anche mediante il demansionamento delle funzioni;**

- 2) condA. la CCIAA in persona del legale rappresentante e A. F. a risarcire a P. S. il danno subito a causa della condotta sub 1), danno che determina, in via equitativa, e per la parte relativa al demansionamento subito in una somma corrispondente al 100% della retribuzione mensile oltre interessi legali con decorrenza 15 ottobre 2001 e per la parte relativa al danno biologico e non patrimoniale subito nella misura da determinarsi a mezzo CTU;**

- 3) condA. la CCIAA, in persona del legale rappresentante, ad assegnare al dott. P. mansioni coerenti con la qualifica funzionale corrispondente al livello di inquadramento D4 – qualifica funzionale VIII del DPR 347/83;**

- 4) dispone con separata ordinanza per la prosecuzione della istruttoria.**

Trieste 23 settembre 2003 (depositata il 10 dicembre 2003 col n. 840)

II GIUDICE

Dott.Gloria Carlesso