

Centro Studi

Diritto **A**vanzato

Edizioni

Comitato scientifico:

Simone **ALECCI** (Magistrato) - Elisabetta **BERTACCHINI** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Mauro **BOVE** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giuseppe **BUFFONE** (Magistrato addetto alla direzione generale della giustizia civile presso il Ministero della Giustizia) - Tiziana **CARADONIO** (Magistrato) - Costanzo Mario **CEA** (Magistrato, già Presidente di sezione) - Paolo **CENDON** (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco **CESARI** (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Caterina **CHIARAVALLOTI** (Presidente di Tribunale) - Bona **CIACCIA** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo **CIRCELLI** (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio **CORASANITI** (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) - Mirella **DELIA** (Magistrato) - Lorenzo **DELLI PRISCOLI** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Paolo **DI MARZIO** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Francesco **ELEFANTE** (Magistrato T.A.R.) - Annamaria **FASANO** (Consigliere presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo **FERRI** (Magistrato, già Sottosegretario di Stato alla Giustizia) - Francesco **FIMMANO'** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio **FORGILLO** (Presidente di Tribunale) - Andrea **GIORDANO** (Avvocato dello Stato) - Mariacarla **GIORGETTI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi **IANNI** (Magistrato) - Francesco **LUPIA** (Magistrato) - Giuseppe **MARSEGLIA** (Magistrato) - Roberto **MARTINO** (Professore ordinario di diritto processuale civile, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Francesca **PROIETTI** (Magistrato) - Serafino **RUSCICA** (Consigliere parlamentare presso il Senato della Repubblica) - Piero **SANDULLI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano **SCHIRO'** (Presidente del Tribunale Superiore delle Acque pubbliche) - Bruno **SPAGNA MUSSO** (già Consigliere di Cassazione ed assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo **SPAZIANI** (Magistrato dell'Ufficio del Massimario della Corte Suprema di Cassazione) - Antonella **STILO** (Magistrato, Presidente di sezione) - Antonio **URICCHIO** (Professore ordinario di diritto tributario, Magnifico Rettore) - Antonio **VALITUTTI** (Presidente di Sezione presso la Suprema Corte di Cassazione) - Alessio **ZACCARIA** (Professore ordinario di diritto privato, già componente laico C.S.M.).

Mobbing orizzontale: ne risponde anche il datore di lavoro

Nel rapporto di lavoro subordinato il datore di lavoro risponde per inadempimento contrattuale degli obblighi nascenti dall'art. 2087 c.c., nel caso in cui siano accertate condotte di mobbing anche integralmente ascrivibili ai colleghi del lavoratore danneggiato (c.d. mobbing orizzontale).

Tribunale di Trapani, sezione lavoro, sentenza del 19.08.2019

...omissis...

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente indicata in epigrafe ha adito questo Tribunale esponendo di lavorare alle dipendenze della Regione Siciliana - Assessorato Beni Culturali e dell'Identità Siciliana e di prestare servizio presso il Museo Pepoli di Trapani sin dal 26.09.1995, con inquadramento (dal 2004) nella Categoria (...) posizione economica 6 - Istruttore direttivo e poi, in forza dell'anzianità di servizio maturata, con inquadramento nella posizione economica 8.

Riferisce che, fino al 2000, "la situazione lavorativa dell'odierna ricorrente era, sostanzialmente, buona: il carico di lavoro era adeguato e proporzionato alla qualifica posseduta".

Poi, dal 2001, a causa di un contrasto fra la direttrice del museo (xxxx e il direttore del personale xxx per questioni inerenti alla gestione del personale (che la avevano coinvolta direttamente "in virtù delle mansioni espletate"), la situazione si increspò. Quindi, sostiene la ricorrente, il proprio rapporto con la F. si deteriorò, con ripercussioni anche sui rapporti con i colleghi i quali, "al fine di non logorare i rapporti con il capo d'Istituto, iniziavano ad emarginarla" (ricorso p. 3).

Menziona quindi una lunga serie di fatti che, nella propria prospettiva, esprimerebbero una volontà persecutoria e dovrebbero essere considerati come episodi di una più articolata condotta di c.d. mobbing.

Lamentando un danno biologico-psichico (meglio sintetizzato a pag. 104 del ricorso) e un danno patrimoniale quantificabile in Euro 4.281,50 (per accertamenti sanitari e visite specialistiche), ha chiesto la condanna in solido dell'Ente datore di lavoro e degli altri soggetti convenuti nel presente giudizio al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, per complessivi Euro 189.445,10.

Si è costituita in giudizio M.D.G. (dirigente dell'unità operativa I del museo dal 2014 al giugno 2016) eccependo l'inammissibilità del ricorso per la violazione dei principi di sinteticità e chiarezza (Cass. 21297/16), domandando la chiamata in causa degli altri direttori del museo indicati in ricorso (xxxx S. e B.) e, nel merito, chiedendo il rigetto dello stesso perché infondato, attesa la mancanza degli elementi tipici del mobbing.

Si è costituito in giudizio L.B. xxxxxx direttore del museo Pepoli dal 2013 ad oggi) eccependo il proprio difetto di legittimazione passiva (attesa la mancanza di un rapporto giudico intrattenuto personalmente con la ricorrente e, comunque, attesa la sussistenza di una legittimazione dell'INAIL), nonché negando nel merito ogni addebito.

Si è costituito in giudizio l'Assessorato datore di lavoro negando la sussistenza di qualsivoglia profilo colposo, attesa anche la non veridicità della circostanza, riferita in ricorso, secondo la quale xxx più volte informato il datore di lavoro "del comportamento gravemente vessatorio tenuto dalla Dott.ssa D.G.M.". Solo ad aprile 2015 la ricorrente comunicò, peraltro in modo non completo, al Dirigente Generale le proprie doglianze.

Ha chiesto quindi il rigetto del ricorso.

Sul contraddittorio così costituito, negata l'autorizzazione alla chiamata in causa di terzi soggetti (come domandato dalla resistente D.G.) per le ragioni di cui all'ordinanza del 5.6.2017, autorizzata su istanza della ricorrente l'integrazione dei

mezzi istruttori ex art. 420 c.p.c., assunte le prove orali necessarie, la causa è stata decisa.

Motivi della decisione

Va premesso che, secondo la teoria della prospettazione, i resistenti avrebbero offerto (insieme ad altri soggetti) un apporto causale doloso/colposo alla realizzazione di un danno ingiusto, quindi, per ciò solo hanno tutti la legittimazione passiva nel presente giudizio.

Ogni altra considerazione (ivi inclusa l'eventuale mancanza del nesso di causalità, ovvero la riconducibilità a fattori cronologicamente anteriori all'esistenza di rapporti fra i resistenti e la ricorrente) rientra nel merito della questione, pertanto, è destinato a sfociare in una pronuncia di accoglimento (totale o parziale) ovvero di rigetto.

Esaminando l'eccezione preliminare del B., emerge che questa è articolata sulla scorta di due ragioni principali che possono essere così sintetizzate:

A) Il rapporto di immedesimazione organica impone di ascrivere esclusivamente al datore di lavoro le condotte (anche illecite) del dirigente, quindi (ferma restando l'eventuale responsabilità del B. per danno erariale laddove l'Assessorato venisse condannato al risarcimento del danno nel presente giudizio -posto che sussista la colpa grave), nei confronti della ricorrente nessuna responsabilità "diretta" sarebbe configurabile.

Va però ricordato che l'art. 28 Cost. stabilisce che i dipendenti dello Stato e degli Enti Pubblici "sono direttamente responsabili secondo le leggi ... civili ... degli atti compiuti in violazione di diritti". Detta responsabilità "si estende" allo Stato o all'Ente Pubblico, ma tale circostanza non elide la responsabilità diretta del dipendente pubblico.

In altri termini, in assenza di norme specifiche che introducano un diaframma impedendo di configurare una responsabilità diretta del dipendente, la regola generale è quella della corresponsabilità fra il danneggiante (pubblico impiegato) e l'Ente di appartenenza; l'immedesimazione organica, quindi, non esclude la responsabilità diretta del dipendente, ma, al contrario, aggiunge ad essa quella del soggetto pubblico.

Recentemente la Corte di Cassazione, dando per scontata la responsabilità diretta del pubblico dipendente, ha condannato al risarcimento del danno da mobbing patito da una lavoratrice (anch'essa pubblica impiegata) non solo il Comune datore di lavoro, ma pure un autista autore di una condotta molesta

(Cass. sent. n. 7097/2018). In sostanza, nel caso di specie va ravvisato un cumulo di responsabilità (ovviamente solidali) fondate su titoli diversi: sul datore di lavoro grava una responsabilità da inadempimento degli obblighi di cui all'art. 2087 cc.; invece, sulle persone fisiche autrici delle condotte vessatorie grava una responsabilità extracontrattuale (ovvero, di natura contrattuale se si vuole valorizzare quanto affermato dalla S.C. a Sezioni Unite a proposito della teoria del contatto sociale qualificato, sent. n. 14712/07) per i danni cagionati con i propri comportamenti.

B) Il danno biologico viene ormai pacificamente risarcito dall'INAIL e, attesa la non tassatività delle malattie professionali tabellate, si deve ritenere che vi sia un esonero del datore di lavoro da ogni responsabilità risarcitoria (fatta eccezione per l'ipotesi di responsabilità penale del datore di lavoro, che comunque avrebbe rilevanza solo nel caso di rivalsa dell'INAIL, senza dare luogo ad una responsabilità "diretta" e salvo -sebbene in memoria non venga menzionato- il c.d. danno differenziale).

Sotto questo profilo va detto che talune pronunce di merito (fra le quali anche quelle menzionate in memoria dal B., ma pure CdA Trieste 6.10.2010) si sono effettivamente allineate sulla posizione suggerita dal resistente.

Tuttavia, occorre evidenziare in senso contrario che il danno da c.d. mobbing non scaturisce dall'attività lavorativa, bensì da condotte illecite datoriali che nulla hanno a che vedere con lo svolgimento delle mansioni.

In definitiva, si deve ritenere che il resistente B. (come pure la resistente D.G.) abbia la legittimazione passiva nel presente giudizio.

Venendo alle eccezioni preliminari sollevate in memoria dalla resistente D.G., e concernente l'eccessiva prolissità del ricorso, va detto che, sebbene la ridondanza dell'atto introduttivo sia evidente, e che i vari episodi siano in esso riferiti in ricorso in modo frastagliato e non lineare, così da rendere estremamente gravosa la ricostruzione della vicenda, tale circostanza (nonostante la giurisprudenza di cassazione invocata in memoria) a parere dello scrivente non può condurre a una declaratoria di inammissibilità del ricorso, attesa la mancanza di una espressa disposizione che attesti il contrario; resta ovviamente fermo che della ridondanza del ricorso si terrà conto in sede di regolamentazione delle spese di lite.

Per quanto riguarda il merito delle doglianze, prima di sintetizzare le singole condotte delle quali la M. si lamenta nel ricorso, appare utile operare talune precisazioni necessarie.

La responsabilità per "mobbing" si snoda tanto nel rapporto "verticale", fra datore di lavoro e dipendente, quanto in quello "orizzontale", fra dipendente danneggiato e altri dipendenti (autori delle condotte lesive).

Il datore di lavoro risponde (nel caso di accertamento delle responsabilità), per inadempimento contrattuale degli obblighi nascenti dall'art. 2087 c.c., anche nel caso in cui le condotte siano integralmente ascrivibili ai colleghi del

lavoratore danneggiato (c.d. mobbing orizzontale). E' certo che detta responsabilità abbia natura contrattuale.

I colleghi del lavoratore autori delle condotte di c.d. mobbing orizzontale, poi, sono chiamati a rispondere in via solidale col datore di lavoro ma, stando alla giurisprudenza tradizionalmente prevalente, il titolo della loro responsabilità dovrebbe essere ricondotto all'art. 2043 c.c., in quanto non vi è alcun rapporto contrattuale fra dipendente danneggiante e dipendente danneggiato.

Stando a questa impostazione, e avuto riguardo al contenuto delle conclusioni articolate in ricorso (p. 108 e s.), ogni domanda avanzata nei confronti dei convenuti D.G. e B. dovrebbe essere rigettata in quanto la M. ha inteso azionare solo una "responsabilità contrattuale ... a causa dell'inadempimento delle obbligazioni contrattuali incombenti sui resistenti". Infatti, né la D.G. né il B. sono debitori di alcuna prestazione nei confronti della ricorrente.

Tuttavia, posto che la qualificazione giuridica della responsabilità va data dal giudice e considerato che la Corte di Cassazione, con sent. a S.U. n. 14712/07, ha chiarito che la responsabilità aquiliana concerne solo i danni cagionati da un "passante occasionale", dovendosi altrimenti ravvisare una responsabilità da contatto sociale qualificato, assimilabile a quella da inadempimento dell'obbligazione, nel caso di specie sussistono elementi sufficienti per ritenere che la M. (correttamente) abbia inteso agire in via contrattuale anche contro i resistenti B. e D.G..

Operata tale premessa, va ricordato che la dottrina e la giurisprudenza hanno in molteplici occasioni descritto la figura del mobbing come una condotta "sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità" (fra le tante, Cass. 3785/09, Cass. 22393/2012, Cass. 17698/2014).

Giova a questo punto operare una sintesi degli episodi dedotti dalla ricorrente nell'atto introduttivo, in parte alterandone l'ordine rispetto a quello osservato in ricorso, e accostando ad ogni episodio la posizione assunta dalle parti resistenti.

1) Nel 2006 venne assegnato alla ricorrente il compito di provvedere alla compilazione di un prospetto riepilogativo mensile dei permessi personali fruiti e soggetti a recupero di tutto il personale in servizio al Museo Pepoli (ric. pp. 4, 10 e 20). La ricorrente chiese alla D.G. le "direttive specifiche" per l'espletamento di detta mansioni in quanto "la struttura del software utilizzato per la rilevazione informatizzata delle presenze ... non operava alcuna distinzione fra il servizio prestato dal personale con funzioni prettamente amministrative e quello addetto alla custodia, soggetto a turnazione" (ric. p. 4). In particolare, la ricorrente chiese alla D.G. chiarimenti al fine di comprendere se le entrate in ritardo o le uscite in anticipo del personale

soggetto a turnazione dovessero essere qualificate come permessi o come meri ritardi soggetti a recupero (ric. p. 11).

Nonostante le reiterate richieste (verbali e scritte) di direttive, la D.G. "non forniva alcuna risposta" (ric. p. 22).

L'espletamento della detta mansione logorò anche i rapporti fra la ricorrente e i suoi colleghi, i quali ritennero che la M. si stesse ingerendo di cose che non la riguardavano (ric. p. 23) e si mostrarono scarsamente collaborativi.

Alla M. venne quindi contestato il notevole ritardo nell'espletamento dell'incarico, e venne messo in evidenza che da tale ritardo erano scaturiti "disservizi" (ric. p. 24). La contestazione (secondo la ricorrente) era ingiustificata, anche perché, dal 27.3.06 al 28.5.06, il sistema di rilevazione delle presenze non poteva funzionare a causa di un guasto e "non vi era alcun modo per poter espletare l'incarico" (ric. p. 25). Ciononostante, il prospetto venne consegnato il 20.10.2006 e, poi, venne integrato il 30.10.2006 sulla scorta delle ulteriori richieste avanzate dalla D.G. il 23.10.2006.

Il 16.11.2006 la ricorrente ha nuovamente chiesto di conoscere i criteri per distinguere i permessi dai ritardi.

Solo il 18.1.2007, con la nota n. 207/07, venne finalmente chiarito dalla D.G. che le inosservanze del turno di servizio dovevano essere considerate come fruizione di permessi personali e dovevano confluire nel monte ore annuo di 36 ore (ric. p. 31).

La ricorrente ritiene che, da quanto precede, emerge che "è palese che la d.ssa D.G.M., con il comportamento assunto avesse volontariamente o, quantomeno colposamente, impedito alla sig.ra M. di svolgere il proprio incarico. Infatti, se avesse fornito alla stessa adeguate direttive senz'altro non vi sarebbe stata alcuna difficoltà nella compilazione dei prospetti riepilogativi dei permessi" (ric. p. 32).

La vicenda appena narrata ha poi avuto una appendice in quanto, in una delle missive intercorse fra la ricorrente e la D.G. (quella del 19.4.2006) la M. lamentò un certo "pressing psicologico" riservandosi di adire la magistratura. Ciò provocò la reazione della D.G. la quale la accusò di "assumere un atteggiamento di dispregio nei confronti del capo d'istituto" (ric. p. 33).

La M., poi, riferisce che (a suo giudizio) "la mansione svolta per circa un anno ... era praticamente inutile" ed esprime il "sospetto che gli incarichi di cui alla nota prot. N. (...) e successive siano stati conferiti ... al solo fine di impegnarla in una attività inutile" (ric. p. 34).

Sul punto, nella memoria difensiva della resistente D.G. (pp. 12 e ss.), si replica con le seguenti argomentazioni:

- Non è vero che la D.G. non diede le direttive richieste, piuttosto, lo fece verbalmente (come ammesso dalla stessa M. nella nota prot. (...)) del

16.11.2006). Quindi, la polemica nacque per il fatto che la odierna ricorrente pretendeva che la D.G. formalizzasse le direttive in un atto scritto (doc. 11 fasc. D.G.).

- In ogni caso, la M. non avrebbe neppure dovuto avanzare la richiesta in oggetto in quanto il suo inquadramento nella cat. (...) del CCNL le imponeva di "risolvere problemi di media complessità".

- La M. aveva a disposizione tutta la documentazione inerente alle presenze giornaliere e alle richieste di permesso del personale (in quanto aveva un duplicato di tutte le chiavi dell'archivio dell'U.O. I; piuttosto, la stessa restituì spontaneamente tali chiavi affermando che, per l'adempimento del compito in questione, le era sufficiente la stampa giornaliera delle presenze.

- La M. eseguì male il compito per circa 8 mesi, consegnando prospetti incompleti sotto vari profili.

- Non è vero che il guasto del sistema automatico di rilevazione delle presenze precludeva alla M. l'adempimento tempestivo dell'incarico, perché la direttrice del Museo ovviò al guasto imponendo la firma in entrata e in uscita dei fogli presenza.

Il resistente L. B., a pag. 12 della memoria di costituzione in giudizio ha aggiunto che la odierna ricorrente, sostanzialmente, pretendeva che la dirigente le spiegasse l'uso del software e che la s.ra R.A., di categoria analoga a quella della M. e chiamata ad espletare il medesimo incarico, ha invece appreso tale utilizzo senza alcun ausilio.

2) Il 4.9.2006 la ricorrente, rientrando in servizio dopo un periodo di malattia, notò che la serratura di uno degli armadi collocati nella propria stanza era stata manomessa. Avvisata la D.G., questa "non solo non prendeva alcun provvedimento in merito, ma provocatoriamente asseriva " Potrei essere stata pure io a manomettere la serratura per creare problemi"" (ric. p. 5 e s.).

3) Alla fine del 2006 venivano attribuiti alla ricorrente una serie di incarichi (predisposizione delle lettere d'invito a partecipare a gare d'appalto, aggiornamento dell'elenco di soggetti che non potevano partecipare alle gare) non compresi nel carico di lavoro assegnatole e, comunque, senza fornire alcuna istruzione per l'adempimento.

In particolare, "dato che per la predisposizione delle lettere d'invito occorreva anche conoscere il capitolato d'appalto ed il relativo progetto al fine di consentire alle imprese invitate di effettuare il preventivo, la s.ra M. richiedeva alla Dirigente dell'U.O.I. il carteggio attinente", ma "tale richiesta veniva del tutto ignorata dalla d.ssa D.G." la quale "era consapevole della necessità dei documenti richiesti per l'espletamento" dell'incarico (ric. p. 35).

La ricorrente ritiene che la D.G. serbò il silenzio suddetto al fine di ostacolarla "per poi accusarla di essere venuta meno ai doveri d'ufficio ed aver creato disservizi". A riprova di ciò invoca una missiva del 18.1.2007 in cui la D.G.

afferitava falsamente di aver indicato alla M. "le modalità di esecuzione, forniti gli estremi ed allegato elenco delle ditte", mentre non aveva consegnato il carteggio richiesto "dal quale l'odierna ricorrente avrebbe dovuto ricavare il contenuto essenziale del progetto già elaborato ed il capitolato d'appalto" (ric. p. 35).

Sul punto, la resistente D.G. in memoria (pp. 22 e ss) contesta che per la predisposizione delle lettere d'invito alla trattativa privata fosse necessario conoscere il capitolato d'appalto e il relativo progetto, in quanto "ogni impresa interessata a formulare un'eventuale offerta ... avrebbe dovuto prendere visione completa e dettagliata di tutti gli elaborati progettuali, ovviamente, recandosi nell'ufficio che le custodiva... La lettera d'invito, infatti, si limita a rendere nota all'impresa l'avvio del procedimento di gara ... e non ha come oggetto tipico l'indicazione degli elementi utili per la formulazione dell'offerta".

4) Il 18.12.2006 "veniva assegnata alla s.ra M. la nota prot. (...) del 15.12.2006" con la quale "si sollecitava al Museo Pepoli l'indicazione di alcune figure tecniche in organico per partecipare a dei corsi formativi". Dato che "all'odierna ricorrente era stata assegnata la pura e semplice nota assessoriale pervenuta all'Ufficio, senza alcuna altra direttiva in merito e senza l'indicazione di alcun nominativo", la M. chiese alla D.G. le direttive per l'istruttoria della nota in questione, senza ottenere risposta.

5) Il 5.12.2006 la M. venne incaricata di predisporre le comunicazioni al personale dell'Ufficio al fine di invitare i colleghi a sottoporsi alle visite specialistiche di cui al D.Lgs. n. 626 del 1994. L'incarico, debitamente espletato dalla odierna ricorrente il giorno 7.12.06 (ric. p. 36), però si rivelerà inutile in quanto il Direttore del Museo ammetterà che "il personale era già stato informato e pertanto la lettera predisposta dalla M. ma non protocollata non era necessaria".

Sul punto la resistente D.G. afferma (memoria p. 24) che l'ASP trasmise il programma delle visite il 5.12.06, ossia, due giorni prima della data fissata (7.12.06). Posto che il 6.12.06 la M. era assente, e che la stessa ottemperò all'incarico il 7.12.2006 (ossia, il giorno stesso in cui vi sarebbero state le visite), fu necessario avvisare il personale verbalmente. Quindi, non era stato affidato un incarico inutile alla odierna ricorrente, ma esigenze contingenti richiedevano di procedere per le vie brevi a dare notizia al personale.

6) Fra il 29.11.2006 e il 6.12.2006 giunsero al Museo Pepoli le comunicazioni di taluni nominativi di soggetti sottoposti ad accertamenti patrimoniali o a sanzioni amministrative e la D.G. incaricò la odierna ricorrente di provvedere entro poche ore ad aggiornare il database dell'Ente.

A pag. 37 del ricorso la M. sostiene che detto incarico fosse inerente a mansioni inferiori (categoria (...) del CCNL, ossia, addetti alla gestione di archivi e schedari) e che non vi fosse in realtà l'urgenza di provvedere che, invece, le era stata prospettata. Ciò farebbe emergere un intento vessatorio in capo alla D.G..

La resistente D.G. deduce sul punto (memo p. 25) che nel livello di inquadramento della M. (cat. (...)) è ricompresa anche l'attività di raccolta e analisi di dati, quindi, non vi sarebbe stato alcun demansionamento.

7) I giorni del 6.12.2006 e del 20.12.2006 la Mazara si era assentata per fruire di permessi sindacali. A gennaio 2007, però, la stessa si accorse che, dai propri fogli di presenza giornaliera, "proprio nelle suddette giornate in cui aveva fruito di permessi sindacali, risultavano timbrature sia in entrata che in uscita". Quindi, chiese per iscritto alla D.G. che le venisse consegnata copia conforme dei fogli presenza relativi ai due giorni suddetti, ma senza ottenere risposta.

Reiterò la richiesta a mezzo raccomandata, ma l'istanza di accesso venne rigettata in quanto non venne ravvisato un interesse specifico e concreto a conoscere gli atti in questione.

A pag. 39 del ricorso la M. sostiene che il rigetto della richiesta di ostensione fosse illegittimo e caratterizzato dalla volontà di ostacolarla.

Reiterata per la terza volta la richiesta di accesso ai documenti sopra menzionati (missiva del 6.3.2007) questa venne accolta e, appurato che nei giorni in cui la M. era assente, effettivamente, risultavano delle timbrature in entrata e in uscita "come se qualcuno avesse usato il suo badge", vennero chieste spiegazioni alla Direttrice del museo; la richiesta non ebbe riscontro.

Su questo versante la resistente D.G. deduce, a pagg. 26 e ss. della memoria, che la M., rilevato l'errore che la interessava, anziché limitarsi a segnalarlo affinché si procedesse alle necessarie rettificazioni, avanzò un'istanza di accesso documentale priva della necessaria indicazione delle finalità perseguite. In ogni caso, appurato l'errore, l'ufficio si attivò per rettificarlo (facendo annotare sui fogli presenza la locuzione "Sind"), e la M. il 23.2.2007 appose la firma di presa visione e accettazione della correzione operata. Nonostante la questione fosse stata risolta, la M., il 20.6.07, fece pervenire una nota del proprio difensore per riaccendere la polemica.

8) Con nota del 10.4.2006 la Direttrice del Museo, nonostante fossero stati soppressi i "fogli presenza" (sostituiti dal sistema automatico di rilevazione delle presenze), contestò alla odierna ricorrente, e solo a lei, la mancata sottoscrizione dei detti fogli (ric. pp. 40 e s.).

La resistente D.G. a pag. 27 della memoria riferisce che l'assenza in questione si era verificata in un periodo in cui il rilevatore automatico delle presenze non funzionava, quindi, non era né irragionevole né persecutorio l'obbligo di sottoscrivere il foglio-presenza cartaceo.

9) Fra il 2006 e il 2007 la ricorrente riferisce che la maggior parte dei colleghi interruppero ogni rapporto con la M., si limitarono a comunicare con lei solo tramite centralino interno e le lasciavano le comunicazioni scritte sulla scrivania anziché consegnargliele di persona o affiggendoli in bacheca (ric. p. 42). Quando la M. si lamentò di tale situazione con la D.G. questa convocò la collega che aveva affisso in bacheca i fax indirizzati alla odierna ricorrente (tale

M.A.B.), la quale avrebbe risposto alla D.G. "le ho reso pan per focaccia". La ricorrente si duole del fatto che la D.G., anziché intervenire per far cessare alla collega Bonanno il comportamento suddetto, "si limitava ad invitare la stessa Bonanno ad una maggiore disponibilità personale e ad un comportamento formale e corretto". Detto invito, però, non fece cessare l'avversione della Bonanno verso la odierna ricorrente (ric. p. 43).

Anche i colleghi addetti alla custodia, quando la D.G. incaricò la M. di monitorare i permessi fruiti, presero le distanze da quest'ultima, "ritenendo che l'operato della s.ra M. procurasse loro dei danni ... alcuni di loro la aggredivano anche verbalmente". In particolare, tale A.D.G. avrebbe affermato "questa non si deve fare i fatti nostri" e "lei non capisce l'italiano" (ric. p.

43). Gli altri colleghi invece si limitavano ad ignorare l'odierna ricorrente evitando ogni tipo di contatto con lei.

10) La ricorrente riferisce che la postazione di lavoro assegnatale era inadeguata in quanto posta sotto alla pompa di calore e con lo schermo rivolto verso la finestra (cosa che provocava fastidiosi riflessi); vi erano poi molteplici "cavi volanti, cioè privi di canalizzazione e di protezione alcuna" e, addirittura, una ciabatta era posta "dinanzi alla cassettera, impedendo l'apertura del cassetto più in basso" (ric. p. 45).

La ricorrente, di propria iniziativa, spostò il mobilio in modo da ovviare a questi inconvenienti ma la D.G., avvedutasi di ciò, le intimò di ripristinare lo stato in cui il mobilio si trovava in precedenza.

Della questione venne informata anche la direttrice del Museo (M.L.F.) la quale intimò anch'essa alla M. di "lasciare la scrivania nel punto in cui l'aveva spostata", riservandosi di acquisire il parere del responsabile per la sicurezza "per appurare se questa nuova disposizione degli arredi non costituisse intralcio alla sicurezza dei dipendenti" (ric. p. 45).

Alcuni giorni dopo (il 21.12.2006) la M. trovò la propria scrivania spostata e collocata nuovamente vicino al flusso della pompa di calore. Veniva quindi "colta da malore, riportando anche crisi ansiosa" (ric. p. 46).

Dopo aver chiesto (invano) l'intervento del sindacato per risolvere la grave questione della collocazione della scrivania, la M. ha chiesto mediante raccomandata indirizzata alla direttrice del Museo e alla D.G. "l'assegnazione di una postazione di lavoro che presentasse tutti i requisiti di igiene e sicurezza previsti dalla legge, in modo che le fosse consentito di svolgere il proprio lavoro in modo sereno e proficuo".

Alla missiva la direttrice del Museo (M. L. F.) rispose (il 14.3.2007) revocando l'assegnazione della odierna ricorrente all'U.O. I (ossia recidendo la sottoposizione gerarchica della M. alla D.G.) ed assegnandola all'Ufficio di Staff della Direzione. Conseguentemente a tale trasferimento, alla M. venne assegnata altra postazione di lavoro.

Sulla questione la resistente D.G. assume una posizione che può essere così riassunta (pp. 29 e ss. della memoria):

- Non è vero che la scrivania della odierna ricorrente venne posta di fronte alla finestra (bensì al lato di essa). I cavi elettrici vennero momentaneamente messi al riparo apponendovi sopra una poltrona.

- La soluzione proposta dalla M. non era funzionale in quanto "comportava il passaggio dei collegamenti elettrici attraverso tutta la stanza ... la collocazione della scrivania all'ingresso della stanza ... ostacolava di fatto l'accesso e l'uscita, con rischio di incolumità soprattutto in caso di emergenza".

- Venne effettuata una verifica al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione il quale, il 8.2.2007, attestò che la postazione assegnata alla M. era conforme alle prescrizioni per la sicurezza sul posto di lavoro (doc. 34 fasc. D.G.).

- Ad ogni modo, il 27.2.2007 la direttrice del Museo trasferì la odierna ricorrente ad altro ufficio e, quindi, le assegnò altra postazione.

- La persona alla quale venne assegnata la postazione che era stata data alla M. non sollevò alcuna lamentela.

11) Anche la nuova postazione di lavoro non soddisfaceva appieno l'esigenza della M. la quale, dal marzo 2007 "fino al 2011 aveva utilizzato un PC ... obsoleto" che "presentava notevoli problemi di funzionamento (il processore, lentissimo, si bloccava continuamente, si spegneva durante l'utilizzo senza effettuare il salvataggio automatico dei dati)" (ric. p. 46). Dal mese di gennaio 2012 la M. fu costretta a usare il proprio computer privato per lavorare. Solo nel 2014 le venne assegnato un notebook. La ricorrente afferma che nel 2013 il Museo Pepoli aveva acquistato sei notebooks nuovi e che "uno di questi era stato acquistato per assegnarlo a lei". Ma nel 2014 vennero installati solo 5 dei 6 computer comprati e il sesto "rimaneva in magazzino" fino al 2015, quando venne assegnato a tale G.G. (ric. p. 47). Intanto, il notebook che nel 2014 le venne assegnato (e che era stato in precedenza usato da altra collega trasferita altrove) "veniva frequentemente utilizzato dalla Direzione in occasione di mostre e progetti vari, con l'ovvia conseguenza che la M. rimaneva spesso, per intere giornate, senza il suo principale strumento di lavoro".

Tale situazione venne portata a conoscenza del direttore generale del Dipartimento dei Beni Culturali della Regione (Gaetano Pennino) che però, incomprensibilmente, non adottò alcun provvedimento (ricorso p. 47).

Sul punto la D.G. afferma (memo p. 31) che il deficit di dotazioni tecniche riguardava tutto l'ufficio, non solo la M..

Il resistente L. B., invece, ha riferito (memo p. 16) che l'assegnazione dei computer ha seguito scelte prettamente gerarchiche-organizzative, perché venne data priorità ai funzionari direttivi, poi al personale con mansioni che

richiedevano necessità di acquisire dati e immagini. Aggiunge che il computer assegnato alla odierna ricorrente veniva utilizzato da altri soggetti solo durante l'orario pomeridiano (ossia, quando la M. non lavorava).

12) Dal 2011, dopo che la d.ssa V.D.V. prese il posto della F. come direttrice del Museo, la resistente D.G. "attuava nuove forme di controllo assolutamente ingiustificate nei confronti della odierna resistente, dimostrando di voler perseguire e realizzare ad ogni costo il programma vessatorio" (ric. p. 48). In quel periodo la D.G. (atteso il trasferimento della ricorrente ad altro reparto sin dal 14.3.2007) aveva rapporti con la M. solo con riferimento a taluni atti di gestione del rapporto lavorativo (concessione di permessi e ferie, giustificazione di assenze etc.).

Secondo la ricorrente, la D.G. avrebbe attuato pressanti forme di controllo dal 2011 sino al maggio 2016 sulla fruizione dei permessi retribuiti e sulle assenze per malattia.

La ricorrente riferisce cinque episodi (ciascuno composto da molteplici accadimenti) verificatisi nell'arco di circa 5 anni (fra il 2011 e il 2016):

- Il 20.5.2011 la M. si assentò per l'intera giornata fruendo di un permesso retribuito (al fine di sottoporsi ad analisi cliniche) ex art. 47 CCRL comparto non dirigenziale, producendo poi il relativo certificato medico.

Il 23.5.11, in calce all'istanza tesa ad ottenere il permesso, la D.G. appose la seguente nota: "N.B. il certificato non specifica se gli esami sono stati effettuati di mattina...".

Il giorno 8.6.11 la direttrice del Museo (V.D.V.) restituì alla M. l'istanza in quanto in essa era riportata solo la data e non l'orario della prestazione sanitaria.

La odierna ricorrente, quindi, si recò presso il laboratorio di analisi per far aggiungere sul certificato medico l'attestazione dell'orario in cui era stata effettuata la prestazione.

Ciononostante la D.G. restituì nuovamente l'istanza di permesso alla M. in quanto anche in essa (e non solo sul certificato medico) avrebbe dovuto essere apposta l'indicazione dell'orario per il quale si chiedeva il permesso (ric. p. 49 e ss.); in caso contrario (ammonì la dirigente) sarebbe stata decurtata una giornata dalle ferie maturate.

La ricorrente si duole del fatto che la propria istanza riguardava l'intera giornata e non solo alcune ore.

In ordine a tale episodio la D.G. (memo p. 32 e ss.) evidenzia che la M. presentò istanza di permesso per il giorno 20.5.2011 solo a posteriori (ossia, in data 23.5.2011) ed espone che la procedura, dettata con riferimento a tutti i dipendenti, era stata elaborata per dare esecuzione alla circolare n. 8 del 5.9.08 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Posto che all'istanza del

23.5.11 era allegato il certificato del laboratorio di analisi, privo dell'indicazione della fascia oraria (necessaria alla stregua di detta circolare), venne richiesto alla M. di far annotare gli orari delle analisi espletate.

- Circa tre anni dopo, il 14.2.2014, la ricorrente presentò una nuova istanza per un ulteriore giorno di permesso retribuito ex art. 47 CCRL, individuato nel 17.2.2014, al fine di espletare altri accertamenti medici. Detta istanza non venne protocollata immediatamente (in quanto una disposizione interna imponeva all'ufficio di protocollare gli atti solo dopo il visto del direttore o di un dirigente).

La M. si assentò il 17 febbraio e poi depositò dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestando di aver fruito del permesso, unitamente al certificato medico (istanza protocollata il 20.2.2014).

Poiché l'istanza del 14 non era stata ancora protocollata, il 20.2.2014 la odierna ricorrente inoltrò al direttore del museo (L. Biondi) e alla dirigente D.G. una nota chiedendo di conoscere il numero di protocollo assegnato all'istanza del 14 febbraio, nonché di conoscere il provvedimento emanato in ordine alla stessa.

Il 26.2.2014 la D.G. risponderà alla nota rilevando la "mancanza del documento giustificativo a supporto". Infatti, una circolare di pochi giorni prima (20.2.14) prevedeva che "il personale che si assenta per visite e/o cure specialistiche ... è tenuto ad integrare l'istanza di permesso retribuito ai sensi dell'art. 47 CCRL ... con l'Attestazione del medico Responsabile della struttura con la specificazione della data, orario in cui è stata resa la prestazione". Altra circolare del 27.1.2014 stabiliva che "la concessione di permessi retribuiti è subordinata a preventiva autorizzazione da parte del Dirigente ... e alla presentazione di idonea certificazione".

La ricorrente, a pag. 54 e s. del ricorso, si duole della illogicità delle circolari appena riportate (in quanto la certificazione medica non può che scaturire dalla visita che, quindi, deve essere stata previamente autorizzata).

Il 12.3.2014 la M. chiese nuovamente alla D.G. riscontro della precedente nota del 20.2.2014 (al fine di conoscere il numero di protocollo dell'istanza del 14 febbraio e dell'esito della stessa). L'istanza era stata protocollata il giorno 28.2.14 (ric. p. 52).

Alla richiesta rispose il direttore del Museo (L. Biondi) in data 2.4.2014, affermando che le comunicazioni delle assenze per malattia apparivano irrivalenti perché prive di firma e non redatte sui modelli predisposti dall'ufficio per la richiesta di permesso retribuito ex art. 47 CCRL.

Anche tale nota è stata intesa dalla ricorrente come un attacco ingiustificato in quanto (posto che la M. utilizzava i modelli predisposti dalla D.G., ric. p. 56) il solo incombente cui è tenuto il dipendente in caso di malattia è quello di comunicare l'assenza entro le ore 9,00, indicando l'indirizzo di reperibilità. Dal

2011 i dipendenti sono esonerati dal trasmettere il certificato medico in quanto a tale incombente si provvede ormai telematicamente.

La ricorrente, poi, a pag. 57 e ss. del ricorso si duole pure del fatto che, fra la presentazione delle istanze di permesso ex art. 47 CCRL e l'adozione del provvedimento consequenziale del datore di lavoro sia intercorso un lasso temporale eccessivo, tale da imporre al dipendente la scelta fra assentarsi senza autorizzazione o rinunciare al permesso.

Relativamente a questo episodio la D.G. riferisce che la M. ha chiesto il permesso il 14.2.14 e ne ha regolarmente fruito il 17.2.14. Poiché la certificazione medica prodotta il 18.2.14 (a giustificazione del permesso fruito) non recava l'indicazione della struttura sanitaria che aveva proceduto ad erogare la prestazione, le venne chiesto di depositare una integrazione. La M. vi provvedette il 20.2.14 "e con tale adempimento si chiudeva ogni questione". Ogni altra questione va quindi ricondotta ad una "polemica assolutamente inutile" innescata dalla M.; in ogni caso, il 2.4.14 il direttore del Museo ha dato atto (per dare riscontro alle istanze della odierna ricorrente) che la richiesta di permesso del 14.2.14 era stata protocollata il 18.2.14.

- Il 17.4.14 venne notificata alla M. una nota della D.G. in cui si contestava di non aver rivenuto né le istanze, né la documentazione giustificativa in ordine a n. 4 giorni di assenza (il 3, 4, 9 e 10 aprile 2014).

Il 29.4.14, poi, alla odierna ricorrente venne notificata pure una nota del direttore B. in cui veniva evidenziato che, in caso di malattia, non era sufficiente la comunicazione dell'assenza entro le 9,00 a.m., in quanto era comunque necessario presentare una formale istanza per ottenere il permesso retribuito ex art. 47 CCRL; quindi la M. veniva sollecitata a provvedere con sollecitudine, peraltro avvalendosi dei moduli predisposti dall'ufficio (ric. p. 60).

La ricorrente, dolendosi della confusione operata dal direttore fra assenza per malattia e permesso retribuito, contestò con nota del 2.5.14 le argomentazioni del direttore B. ed evidenziò che i moduli predisposti dall'ufficio erano errati in quanto strutturati in modo tale da prevedere una autorizzazione ad assentarsi anche per le assenze per malattia (e non solo per i permessi retribuiti).

In risposta alla nota della D.G. del 17.4.14, poi, la M. evidenziò che le assenze del 3 e 4 aprile erano dovute a malattia ed furono accompagnate da rituale comunicazione per email anteriore alle ore 9,00 a.m.; quella del 9 aprile era dovuta alla fruizione di un giorno di ferie maturate nel 2013 (come da richiesta del 8.4.14) e quella del 10 aprile era dovuta alla fruizione di un permesso retribuito ex art. 47 CCRL inerente ad istanza del 25.3.2014 rimasta priva di risposta.

Il 24.6.14 il direttore del Museo contestò nuovamente alla M. il carattere irrituale delle comunicazioni inerenti alle assenze per malattia, non redatte sui modelli predisposti dall'Ufficio.

La ricorrente (ric. p. 62) si duole del carattere ingiustificato della contestazione in quanto le istanze di permesso retribuito vennero in realtà eseguite sulla modulistica predisposta dalla dirigente D.G., con la sola aggiunta a penna della richiesta di comunicare l'esito della richiesta in tempo utile.

Sul punto la D.G. osserva (memo p. 36 e s.) che la presentazione di una formale richiesta di congedo straordinario non era condizione necessaria per il riconoscimento dello stesso, ma era necessaria per dare comunicazione all'Assessorato regionale B.B.C.C..

In ogni caso, non si trattava di una richiesta rivolta solo alla ricorrente con intento vessatorio, ma di una prassi che tutto il personale del Museo rispettava.

- Il 19.6.14 la ricorrente presentò una nuova istanza tesa ad ottenere un permesso retribuito "ad ore" ex art. 47 CCRL per il giorno 8.7.2014. Il direttore B. le restituì l'istanza (il 26.6.14) chiedendole di specificare la causale del permesso.

La M. restituì nuovamente la richiesta in quanto (attesa la natura sensibile dei dati personali inerenti alla salute del lavoratore) la mera indicazione dell'esigenza di doversi sottoporre ad accertamenti diagnostici doveva essere ritenuta sufficiente a consentire al datore di lavoro di pronunciarsi.

Il 22.7.2014 il direttore del Museo, L.B., e la dirigente, M.D.G., contestarono alla odierna ricorrente di essersi assentata più volte senza trasmettere all'U.O. I i supporti giustificativi, quindi, venne invitata a sanare la lacuna contenuta nelle istanze avvalendosi (anche per le assenze per malattia) della modulistica dell'ufficio.

Il 1.8.14 la odierna ricorrente inoltrò una nota al direttore e alla dirigente contestando la necessità di una autorizzazione dell'assenza nel caso di malattia.

Il 5.11.2014 i dirigenti B. e D.G. reiterarono le precedenti contestazioni alla M. e, poi, il 11.11.2014 la D.G., con nota indirizzata a tutto il personale, evidenziò che le giustificazioni per la fruizione delle malattie avrebbero dovuto essere accompagnati da una istanza cartacea. La ricorrente, quindi, formulò una richiesta di parere indirizzata al Dirigente Generale del Dipartimento dei Beni Culturali della Regione Siciliana il quale, con email del 30.4.15 rispose evidenziando che "gli adempimenti previsti dalla normativa vigente sono stati regolarmente posti in essere. Il completamento dell'istruttoria del congedo straordinario tramite formalizzazione dello schema predisposto dal servizio riveste carattere di prassi amministrativa, adottata da tutte le Amministrazioni; ne consegue che non è sotteso alcun obbligo di legge. Si invita pertanto il Dirigente Responsabile del Museo a ratificare la documentazione prodotta".

Ciononostante, il direttore B. non recepì il parere sopra riportato e, con nota del 4.12.2015, rinnovò le contestazioni alla M. invitandola ad uniformarsi alle prassi amministrative (ric. p. 66).

- Il 7.1.2016 si verificò altro episodio analogo ai precedenti (ric. p. 66 e s.).

13) Il 20.2.2014 la M. avanzò istanza di accesso documentale tesa a conoscere le proprie schede di valutazione, ma la richiesta non ebbe seguito.

Analoga richiesta venne avanzata il 5.2.2016, e il 27.6.2016, previa autorizzazione del direttore del Museo, le venne consegnata copia della scheda di valutazione relativa solo all'anno 2015.

Vicenda simile riguardò l'istanza di accesso al proprio fascicolo personale, avanzata senza esito il 18.9.15 e reiterata il 25.9.2015. Il 1.10.2015 alla ricorrente venne consentito l'accesso al fascicolo personale, ma senza diritto di estrarre copia (attesa la mancanza dell'apposita il 16.10.15 dal direttore del Museo, fatta eccezione per due documenti (una nota "indirizzata ad altro dipendente" e una richiesta di permesso retribuito che non era conservata nel fascicolo personale).

La ricorrente ritiene che detti accadimenti esprimano un "diniego di accesso ad informazioni o notizie" (ric. p. 70 e ss.).

14) A dicembre 2012 la ricorrente venne invitata a partecipare a un corso di "Primo Soccorso" che si sarebbe dovuto tenere il 17 e 19 dicembre 2012, "oltre l'orario di lavoro".

La M. chiese al direttore del Museo di rinviare la lezione in questione ad altra data, durante l'orario di lavoro, ovvero, di poter fruire di n. 4 ore di riposo compensativo in altra giornata.

Il B. accolse la richiesta invitandola a comunicare preventivamente il giorno in cui avrebbe usufruito del riposo compensativo.

Parallelamente, l'ASP invitò l'odierna ricorrente ad eseguire un controllo ECG e visita cardiologica il giorno 27.11.2012 dalle 14,30 in poi, ossia, al di fuori dell'orario lavorativo della M.. La ricorrente si duole del fatto che "la dirigente dell'U.O. I, pur essendo consapevole del fatto che la visita era fissata al di fuori dell'orario di lavoro della M. non assumeva alcuna iniziativa diretta a concordare con il medico incaricato dei controlli sanitari un diverso orario" (ric. p. 73).

La stessa cosa accadde pure nel giugno 2015, ma in quella occasione la M. chiese al direttore B. (con nota del 3.6.15) di attivarsi per spostare le visite facendole collocare all'interno dell'orario lavorativo "chiarendo che qualora non fosse pervenuta alcuna risposta alla propria istanza, ... si sarebbe recata ad effettuare la visita nell'orario extralavorativo ... con conseguente obbligo del datore di lavoro di corrisponderle la retribuzione per il lavoro straordinario" (ric. p. 73 e s.).

La richiesta non ebbe risposta e alla M. venne riferito da parte di alcuni colleghi che la D.G., "a fronte di identiche rimostranze rivolte da altri dipendenti del

Museo, si limitava ad asserire con nonchalance " è un vostro interesse sottoporvi a visita"" (ric. p. 74).

Il 9.6.2015 la odierna ricorrente si recò alla visita in orario extralavorativo, ma non fu possibile eseguire il controllo "per indisponibilità della struttura". Quindi dovette tornare ad eseguire il controllo il 16.6.2015.

Con nota del 22.6.2015 chiese quindi il pagamento dell'indennità per lavoro straordinario e dei buoni pasto per n. 2 giorni, ma senza ottenere risposta.

Lo stesso accadde a febbraio 2014 in occasione di una visita oculistica programmata dall'ASP.

15)"Nel 2007 il carico di lavoro dell'odierna ricorrente iniziava ad essere progressivamente svuotato, dal momento che le mansioni inizialmente attribuite venivano man mano revocate o sostituite con altre di importanza marginalissima oppure afferenti a categorie inferiori" (ric. p. 12).

In realtà la ricorrente riferisce poi a pag. 14 del ricorso che fu solo dal maggio 2012 che iniziarono ad esserle revocate le mansioni. In altri termini, la ricorrente riconosce che le mansioni affidatele nel 2007 dalla direttrice F. (elencate nella tabella di pag. 13) "avevano una discreta consistenza, giacché per l'espletamento delle stesse ... era impegnata per una parte dell'orario di servizio giornaliero" (ric. p. 14).

Piuttosto, fu nel maggio del 2012 che la D.ssa V.D.V. (la quale aveva preso il posto della F.) con nota prot. n. (...) del 10.5.2012, trasferì la M. all'U.O. III con mansioni nuove (elencate nella tabella di pag. 14 e 15 del ricorso) che la impegnavano complessivamente 12 ore e 30 minuti nel corso dell'anno solare (ric. p. 16).

Alcune di tali mansioni, poi, a luglio 2012 vennero revocate (perché di competenza dell'U.O. I), quindi, dal 12.luglio 2012 al 8.4.2014 "il carico di lavoro diventa talmente esiguo che l'attività lavorativa effettiva, nel corso dell'anno solare, impegnava la s.ra M. solo 8 ore e 30 minuti circa".

Nel 2014 divenne direttore del Museo l'arch. B. (odierno resistente, unitamente alla D.G. e al datore di lavoro), il quale trasferì nuovamente la M. all'U.O. I, ossia, nell'Unità diretta dalla D.G.. Vennero quindi assegnate alla odierna ricorrente le mansioni di cui alla tabella di pag. 17 del ricorso che, stando alla prospettazione data, impegnavano la M. appena 20 minuti al mese. Le mansioni assegnate, poi, riguardavano qualifiche inferiori a quella posseduta (istruttore direttivo, cat. (...)., profilo economico 6, oggi cat. (...)).

In particolare, secondo la ricorrente, le mansioni di registrazione di atti al protocollo generale sarebbero inerenti alla cat. B, la consegna dei prospetti giornalieri delle presenze alla cat. (...).

In ordine alle doglianze in questione il resistente L. B. a pag. 13 e ss. della memoria afferma che (sintetizzando) la ricorrente attualmente svolgerebbe le

mansioni di "vigilanza volontari", rilevazione delle presenze, atti riguardanti permessi sindacali nonché attività di "ricerca di provvedimenti, circolari e note".

Ebbene: così sintetizzati gli episodi che la ricorrente ritiene espressivi di un disegno persecutorio ordito dalla dirigente D.G. ai suoi danni, appare necessario filtrare quelli che, già sul piano ontologico, non appaiono idonei ad incarnare una condotta di mobbing e, quindi, per i quali non è stata condotta alcuna attività istruttoria.

Molte doglianze della M., infatti, riguardano una situazione di stress che va ricollegata al massimo a disfunzioni organizzative dell'ufficio, oppure, a (ritenuta) incapacità dei dirigenti dello stesso, ma in nessun modo possono esprimere un dolo specifico, ossia, una intenzione di vessare e perseguitare la dipendente.

Possono essere quindi serenamente filtrati la maggior parte degli episodi narrati in ricorso. Sinteticamente (seguendo l'ordine di numerazione dato nella sintesi di cui sopra):

- Per quanto attiene all'incarico conferito nel 2006, inerente alla compilazione del prospetto mensile dei permessi personali fruiti da tutto il personale in servizio al Museo Pepoli, va ricordato che le direttive datoriali non devono essere date necessariamente per iscritto, atteso il carattere eccezionale dei negozi a forma vincolata. Il datore di lavoro può dettare le istruzioni per l'espletamento delle mansioni anche oralmente. Nel caso di specie, vi sono elementi che lasciano intendere che la D.G. spiegò alla M. come portare a termine l'incarico. Infatti, nella nota prot. (...) del 16.11.2006 (doc. 11 fasc. D.G.), la odierna ricorrente, rivolgendosi al direttore del Museo e alla dirigente del Personale, afferma di aver ricevuto l'incarico in questione e "chiede alle SS.LL: ... di formalizzare le istruzioni date verbalmente dalla Dirigente della U.O.I in merito ai ritardi e alle uscite anticipate". Quindi, si deve ritenere che la D.G. diede alla ricorrente le direttive su come adempiere all'incarico; piuttosto, la M. pretendeva che le istruzioni ricevute venissero formalizzate per iscritto. Ebbene: il principio della libertà di forma dei negozi giuridici consente dal datore di lavoro di impartire anche verbalmente le istruzioni rivolte ai propri dipendenti, quindi, la pretesa della M. era giuridicamente infondata.

Anche a voler ritenere che le direttive impartite dalla dirigente non fossero sufficienti o chiare, va condiviso appieno il ragionamento operato dalla resistente D.G.: la M. era inquadrata nella categoria (...), ossia, quella che concerne i "lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi-amministrativi;

- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni

con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale".

Le istruzioni pretese dalla M., quindi, non avrebbero dovuto essere affatto richieste alla D.G. in quanto la lavoratrice doveva provvedere a risolvere in via autonoma la questione giuridica, rinvenendo la soluzione da applicare nell'ambito della "significativa ampiezza delle soluzioni possibili".

Neppure è possibile valorizzare la carenza degli strumenti per assolvere l'incarico (carenza che viene invocata dalla M. nella medesima nota prot. (...) del 16.11.2006, in cui si afferma: "il prospetto viene compilato utilizzando il cartellino personale analitico di ciascun dipendente e NON attraverso le richieste di permesso presentate (che la scrivente ignora)"). Infatti, la direttrice del Museo F., rispondendo al difensore della M., che già dieci anni prima dell'introduzione del presente giudizio la seguiva nella accesa gestione stragiudiziale dei rapporti con il datore di lavoro, riferirà che la M. fino al 7.9.2006 (due mesi prima dell'incarico in oggetto) era in possesso delle chiavi dell'archivio in cui si trovavano le richieste di permesso e tutta la documentazione che le avrebbe consentito di svolgere più serenamente il compito affidatole. Tuttavia, il giorno suddetto la M. (riferisce la F. nella nota in esame) restituì spontaneamente la chiave dell'archivio "motivando tale restituzione per l'avvenuta effrazione da parte di ignoti ad una serratura di uno degli armadi". In quella occasione la M. affermò che, per eseguire il compito, le "era sufficiente la stampa giornaliera delle presenze", quindi, la doglianza contenuta nella nota del 16.11.2006 era del tutto incomprensibile, posto che le carenze ivi denunciate erano riconducibili a fatto della stessa M..

Va detto che la risposta data dalla ricorrente in sede di interrogatorio libero nel corso dell'udienza del 10.7.2019, alla luce del (diverso) contenuto della missiva del 16.11.2006, diviene quindi poco plausibile: la ricorrente, nel corso dell'interrogatorio libero, ha infatti affermato che, per ottemperare all'incarico le sarebbe bastata la stampa giornaliera delle presenze, della quale era già in possesso (in particolare, la cartellina si trovava sulla sua scrivania) ma che, come riferito a pag. 29 del ricorso, venne sottratta ad opera di ignoti. Nella nota del 16.11.2006, però, la stessa M. si lamentava del fatto di non aver avuto accesso alle richieste di permesso del personale, quindi, denunciava l'insufficienza della stampa giornaliera delle presenze (diversamente da quanto fa oggi). Diviene a questo punto importante comprendere se l'impossibilità di accedere alle richieste di permesso sia riconducibile alla stessa ricorrente (che si era privata delle chiavi dell'archivio), o meno. In sede di interrogatorio libero la ricorrente ha esposto che le chiavi in questione aprivano un armadietto (non un archivio) contenente solo materiale di cancelleria (non documenti).

Invece, nella già citata lettera della dirigente F. si afferma che le chiavi restituite aprivano un archivio in cui si trovava la documentazione inerente alla presenza del personale e alle richieste di permesso.

Ebbene: non avendo la ricorrente contestato la predetta affermazione della F. nell'atto introduttivo, si deve ritenere più plausibile la seconda versione dei fatti rispetto alla prima.

Venendo poi al motivo per il quale la Mazzarà restituì spontaneamente la chiave dell'archivio, e dando credito anche sotto questo aspetto alla missiva della d.ssa F., va detto che non è chiaro quale sarebbe il collegamento fra la manomissione della serratura di un armadio e la restituzione della chiave; di certo non è sul soggetto che detiene la chiave di una serratura che s'incentrano i sospetti nel caso di effrazione della stessa.

In sostanza, con riferimento al primo gruppo di episodi dei quali si duole la ricorrente, va certamente ripudiata l'idea che vi sia stata una volontà persecutoria in capo alla D.G..

Piuttosto, è evidente che la M., dopo essersi privata volontariamente degli strumenti necessari per eseguire l'incarico (le chiavi dell'archivio), si trovò nell'impossibilità di adempiere; a quel punto, cercò di convertire l'incarico affidatole (che avrebbe dovuto coinvolgere la soluzione di un problema giuridico di media difficoltà) in un compito meramente compilativo, invitando la dirigente ad assumere le decisioni che, invece, le erano state demandate e, addirittura, pretendendo (senza fondamento giuridico) che quest'ultima si pronunciasse in forma scritta anziché orale.

Il fatto che l'espletamento dell'incarico di redigere in prospetto in questione logorò i rapporti fra la ricorrente e i suoi colleghi non appare rilevante. In ogni caso, il logorio riferito dalla ricorrente nell'atto introduttivo si limitò a qualche generica manifestazione di insofferenza dei colleghi (i quali pronunciarono frasi del tipo: "questa non si deve fare i fatti nostri").

Il fatto che alla odierna ricorrente venne contestato il notevole ritardo nell'esecuzione del compito, poi, non esprime una volontà persecutoria, perché il ritardo effettivamente vi fu: l'incarico di redigere i prospetti mensili venne dato il 20.2.2006, e la prima bozza di prospetto venne consegnata il 16.10.2006. L'ultima bozza consegnata (la quarta) risale al 7.11.2006, quindi, a quasi 10 mesi dopo l'incarico medesimo. Non è vero che "non vi era alcun modo per poter espletare l'incarico" (ric. p. 25): se la ricorrente non avesse restituito le chiavi dell'archivio, probabilmente, avrebbe potuto conoscere tutti gli atti inerenti alle richieste e alle concessioni dei permessi, quindi, avrebbe potuto adempiere al proprio dovere agevolmente.

In ultimo, è influente l'opinione della ricorrente secondo la quale "la mansione svolta per circa un anno ... era praticamente inutile" ed esprime il "sospetto che gli incarichi di cui alla nota prot. N. (...) e successive siano stati conferiti ... al solo fine di impegnarla in una attività inutile" (ric. p. 34).

- E' decisamente irrilevante pure l'episodio del 4.9.2006 (in cui la ricorrente, rientrando in servizio dopo un periodo di malattia, notò che la serratura di uno degli armadi collocati nella propria stanza era stata manomessa e, avvisata la D.G., questa "non solo non prendeva alcun provvedimento in merito, ma provocatoriamente asseriva " Potrei essere stata pure io a manomettere la serratura per creare problemi"" (ric. p. 5 e s.).

A parte il fatto che non è chiaro quale provvedimento avrebbe dovuto adottare la D.G. nell'interesse della M., va detto che la battuta della D.G., non conteneva alcuna offesa nei confronti della dipendente. Piuttosto: una volta increspatosi il rapporto, è normale che i toni risentano delle tensioni.

- In ordine al terzo episodio, in cui alla ricorrente veniva assegnato (alla fine del 2006) l'incarico di predisporre le lettere d'invito a partecipare a gare d'appalto, posto che si tratta di mansioni in linea con il livello di inquadramento della M., e che la doglianza per non aver ricevuto istruzioni è generica e infondata (trattandosi di un compito routinario), va detto che neppure è condivisibile l'affermazione che "per la predisposizione delle lettere d'invito occorreva anche conoscere il capitolato d'appalto ed il relativo progetto". I soli dati che una lettera di invito alla trattativa deve possedere sono: l'indicazione approssimativa dell'oggetto della gara, il luogo in cui l'opera va eseguita o il servizio va espletato, il numero di riferimento della procedura, i requisiti minimi di partecipazione, il criterio di aggiudicazione e quelli per valutare le offerte anomale, le modalità di presentazione dell'offerta e di pagamento, il nominativo del responsabile del procedimento.

Il capitolato d'appalto e il progetto, che riguardano le specifiche tecniche delle opere o del servizio da affidare, sono certamente necessari per la presentazione dell'offerta da parte dei partecipanti alla selezione, ma non vanno trasmessi con la lettera di invito, in quanto eventuali imprese interessate avranno l'onere di chiedere l'ostensione di tali atti presso gli uffici che li detengono.

Quindi, il fatto che, a fronte della richiesta, la D.G. non abbia autorizzato la M. ad avere accesso al "carteggio" non incarna una vessazione, ma ha una spiegazione logica. La circostanza che, anziché pronunciarsi con un rifiuto espresso, la dirigente si sia limitata al silenzio è un fatto che, per quanto poco elegante, denota certamente un atteggiamento di distacco rispetto alla odierna ricorrente, ma non esprime alcuna volontà persecutoria. Si tratta cioè di una condotta che rientra nel perimetro del lecito, specialmente se si tiene conto del fatto che la M., già a quel tempo, aveva ripetutamente assunto toni inutilmente aggressivi nei confronti della D.G..

La ricorrente ritiene che la D.G. serbò il silenzio suddetto al fine di ostacolarla "per poi accusarla di essere venuta meno ai doveri d'ufficio ed aver creato disservizi". E' invece possibile che la D.G., sapendo che la documentazione chiesta dalla M. non serviva e presumendo che l'altra stesse cercando un nuovo modo per sollevare polemica, si rifugiò nel silenzio.

- Per quanto concerne il quarto episodio: il giorno 18.12.2006 "veniva assegnata alla s.ra M. la nota prot. (...) del 15.12.2006" con la quale "si sollecitava al Museo Pepoli l'indicazione di alcune figure tecniche in organico per partecipare a dei corsi formativi". La ricorrente si duole del fatto che le "era stata assegnata la pura e semplice nota assessoriale pervenuta all'Ufficio, senza alcuna altra direttiva in merito e senza l'indicazione di alcun nominativo". Quindi, ancora una volta la M. chiese alla D.G. le direttive per l'istruttoria della nota in questione, senza ottenere risposta. Non è chiaro quali difficoltà avrebbe incontrato la ricorrente nell'eseguire il compito (né in ricorso si chiarisce tale profilo). La nota dell'Assessorato regionale prot. (...) del 2006 (doc. 5 pag. 3 fasc. ric.) già conteneva l'indicazione delle figure lavorative interessate (figure legate alla redazione e alla gestione della carta di rischio del Patrimonio Culturale, figure legate alla conservazione e all'archiviazione del materiale fotografico, figure legate alla conservazione e al restauro), con l'invito a far sottoscrivere ai soggetti interessati le schede di rilevazione allegate.

Non è chiaro di quali direttive sentisse il bisogno la ricorrente. Come già detto, l'inquadramento della M. nella cat. (...) le imponeva di gestire in piena autonomia un compito semplice come quello delineato dalla nota assessoriale.

- Pure la vicenda del 5.12.2006 sembra molto più semplice di come viene delineata in ricorso: il 5.12.2006, alle ore 10:33, l'ASP ha trasmesso un FAX (prot. N. (...), doc. 26 fasc. D.G.) in cui comunicava il programma di visite specialistiche alle quali si sarebbero dovuti sottoporre i dipendenti del Museo, indicando come primo giorno il 7.12.2006, alle ore 15,00 (per la visita di tale S.C.). La ricorrente avrebbe dovuto quindi predisporre le necessarie comunicazioni scritte al personale.

Il giorno 6.12.06 la M. ha fruito di un permesso sindacale (come dalla stessa riferito nella nota del 18.12.06, doc. 25 fasc. D.G.), quindi, il giorno 7.12.2006 alle ore 8,30 (ossia, il giorno in cui era fissata, alle ore 15,00, la prima delle visite programmate) la stessa ha provveduto a predisporre la comunicazione per il personale, senza inoltrarla, ma consegnandola ad altra collega, S.ra Cusenza "per le firme" (cfr. nota del 18.12.06).

La comunicazione, però, non è stata protocollata e si è provveduto ad informare il personale con le vie brevi in quanto la prima visita si sarebbe tenuta dopo poche ore.

La ricorrente si duole del fatto che le abbiano assegnato un incarico inutile; in realtà, la comunicazione delegata alla M. era connotata da evidente utilità per i colleghi, tuttavia, è ovvio che decorso un certo tempo l'urgenza di rendere noto il calendario delle visite al personale rendeva necessaria una gestione più "elastica" dell'informativa.

La nota del 18.12.2006, con la quale la M. chiedeva di "conoscere i motivi per cui le note allegate non sono state protocollate e notificate agli interessati" sembra esprimere anch'essa (come le missive precedentemente citate) un certo atteggiamento polemico della odierna ricorrente che, senza dubbio, era

tanto inutile quanto foriero di ulteriori tensioni. E' infatti di basilare evidenza che, una volta effettuata una comunicazione orale al personale interessato, non era più necessario protocollare la lettera predisposta dalla lavoratrice. La richiesta di chiarimenti avanzata dalla ricorrente con la nota del 18.12.2006 è incomprensibile e appare rivolta più a preconstituire un tassello della presente controversia piuttosto che a soddisfare un reale interesse conoscitivo.

- Il sesto episodio riferito dalla ricorrente concerne le comunicazioni pervenute tra il 29.11.2006 e il 6.12.2006 aventi ad oggetto i nominativi dei soggetti sottoposti ad accertamenti patrimoniali o a sanzioni amministrative; in tale occasione la D.G. incaricò la odierna ricorrente di provvedere entro poche ore. La M. si duole del fatto che le mansioni affidatele erano pertinenti alla categoria (...), quindi, inferiori, e sostiene che la "diffida" a provvedere entro poche ore esprimesse un intento vessatorio.

Effettivamente, non può essere condivisa l'affermazione contenuta nella memoria della D.G., secondo la quale la mansioni suddette rientrano nell'ambito della raccolta e dell'elaborazione di dati, perché l'aggiornamento dei nominativi contenuti nello schedario non investe tali profili.

In realtà, però, se l'episodio viene collocato nel contesto in cui si è verificato, emergono sfumature più complesse di quelle che appaiono limitandosi alla mera lettura del profilo di inquadramento della ricorrente. Nei mesi precedenti, infatti, la M., come si è visto nei punti appena trattati, aveva manifestato una certa tendenza a paralizzare la propria attività e quella dell'ufficio (con la richiesta di direttive superflue o di documentazione inutile o lamentando l'impossibilità di accedere a documentazione di cui ella stessa si era privata senza ragione etc.). Ciò aveva provocato evidenti rallentamenti nell'esecuzione degli incarichi (come già detto), quindi, non appare del tutto ingiustificata l'assegnazione di un compito di natura elementare (l'aggiornamento degli archivi) con l'invito a svolgerlo in tempi rapidi. In altri termini, se la ricorrente di fronte ad incarichi adeguati alla propria qualifica si era più volte arenata dimostrando di non saper procedere autonomamente (o di non volerlo fare) senza l'ausilio di un supervisore, il datore di lavoro si trova a dover scegliere fra due alternative: irrogare una sanzione disciplinare o demansionare il dipendente. La seconda scelta è certamente quella più benevola quindi, si deve escludere che la D.G. abbia voluto assegnare compiti denigranti alla M. con intento persecutorio. In ogni caso, dalla condotta di demansionamento in esame (che certamente vi è stata) non può essere scaturito alcun pregiudizio in capo alla ricorrente, trattandosi di un episodio del tutto occasionale e di breve durata. In altri termini, va escluso il mobbing (mancando una volontà di mortificare la M.) e va ravvisato un breve episodio di demansionamento, in quanto tale, non idoneo a ledere l'integrità psichica della dipendente.

- Anche per quanto riguarda i giorni del 6.12.2006 e del 20.12.2006, in cui la Mazara si era assentata per fruire di permessi sindacali, salvo poi appurare che dai propri fogli di presenza giornaliera risultavano "timbrature sia in entrata che in uscita", non è chiaro il motivo per cui, pur potendosi limitare a segnalare l'errore in modo tale da consentirne la rettificazione, la ricorrente abbia deciso di sollevare una polemica chiaramente sproporzionata rispetto alla reale

gravità dei fatti. Ad ogni modo, sorvolando sul punto, dagli atti emerge che la M. esercitò il diritto di accesso ai documenti in questione (i fogli presenza) il giorno 9.1.2007, e che reiterò la richiesta il 5.2.2007 (doc. 6 fasc. ric.).

La prima istanza era palesemente illegittima in quanto carente di indicazione (invece necessaria ex art. 25 co. 2 L. n. 241 del 1990) dei motivi che la giustificavano. L'apposizione nell'istanza della formula ciclostilata "per gli usi consentiti dalla legge" è irrilevante.

La seconda istanza (che, dal doc. 6 pag. 2 fasc. ric., per la verità, sembrerebbe carente di sottoscrizione) è poi solo apparentemente motivata; in particolare, col pretesto di motivare la richiesta di ostensione, la M. finisce invece con l'esprimere una ingiustificata aggressività nei confronti del datore di lavoro ("motivando le ragioni del mio diritto all'accesso ai documenti richiesti in quanto necessari per intraprendere azione giudiziaria nei confronti dell'Amministrazione nonché ai fini di far produrre accertamenti di Polizia Giudiziaria sui fogli presenza"). In ricorso a pag. 38 i toni della ricorrente vengono riportati in modo edulcorato, in realtà, il carattere minatorio della raccomandata è evidente.

Giustamente, l'istanza è stata rigettata in quanto, anche in essa, al di là delle minacce, non si indicava alcun interesse specifico che giustificasse l'ostensione.

A pag. 39 del ricorso si afferma che il rifiuto di ostensione esprimerebbe l'intento evidente delle due dirigenti di osteggiare la M.. In realtà, dai documenti emerge tutt'altro: la documentazione esprime l'intento evidente della M. di sollevare una (ulteriore) polemica con le dirigenti, trasformando un banale errore materiale (una erronea timbratura del badge) in una questione ben più grave. Non è condivisibile il ragionamento operato in ricorso a pag. 39 ("trattandosi di propri dati personali ... il diniego appare tutt'altro che legittimo"). Ogni richiesta di accesso documentale deve essere motivata, anche quella che riguarda i dati inerenti allo stesso istante; l'art. 25 comma 2 della L. n. 241 del 1990, infatti, concerne tutte le istanze di accesso. A titolo meramente esemplificativo: il soggetto che abbia sostenuto le prove scritte di un concorso pubblico, laddove intenda ottenere copia dei propri elaborati, è comunque tenuto a specificare il motivo per il quale chiede l'ostensione.

La ricorrente ha dovuto quindi reiterare per la terza volta l'istanza di accesso, non a causa di un atteggiamento persecutorio delle dirigenti, bensì perché le prime due istanze erano incomplete.

Infatti, non appena l'istanza è stata formulata in termini corretti, il 6.3.2007, l'Amministrazione ha provveduto a consentire, il 30.3.2007, l'ostensione dei documenti e l'estrazione di copia (all. 6 pp. 8 e s. fasc. ric.).

Poco comprensibile appare poi la nota dell'avvocato della ricorrente spedita il 20.6.2007 (doc. 30 fasc. D.G.), in cui veniva chiesto di "fornire spiegazioni della ... anomalia" in esame (riferendosi all'erronea registrazione della presenza della propria cliente a lavoro in due giorni in cui la stessa era in permesso sindacale); infatti circa 3 mesi prima (il 23.2.2007) la stessa M.

aveva sottoscritto, accettandola, la correzione a penna delle risultanze del foglio presenze per i gg. 6 e 20 dicembre 2006 (doc. 29 fasc. D.G.).

La mancata risposta della P.A. alla missiva dell'avvocato Sugamele del 20.6.2007 non esprime un atteggiamento ostile delle dirigenti nei confronti della M., ma la volontà delle stesse di non riprendere le fila di un discorso che era già durato ben più del dovuto.

- Le doglianze di cui al punto n. 8 sono incomprensibili: la ricorrente afferma che, con nota del 10.4.2006 la Direttrice del Museo, nonostante fossero stati soppressi i "fogli presenza" (sostituiti dal sistema automatico di rilevazione delle presenze), le contestò la mancata sottoscrizione dei detti fogli (ric. pp. 40 e s.).

In realtà, come riferito dalla stessa ricorrente a pag. 25 del ricorso, l'apparecchio per la rilevazione automatica delle presenze non funzionò "dal 27 marzo al 28 maggio 2006", quindi, la direttrice del Museo F. decise (giustamente) di ripristinare temporaneamente la sottoscrizione cartacea dei fogli presenza. Pertanto, non è vero che, come implicitamente affermato dalla M. in ricorso, la contestazione in esame fosse pretestuosa e connotata da intenti vessatori, in quanto "nel 2006 era già entrato in funzione, al Museo Pepoli, il nuovo sistema di rilevazione automatico delle presenze mediante badge personale" e, quindi, "la firma del foglio di presenza cartaceo era divenuta del tutto inutile". Al contrario: la contestazione era perfettamente legittima e, considerato il fatto che nessuna conseguenza sanzionatoria è stata fatta scaturire dalla violazione, risulta veramente difficile comprendere il perché la ricorrente si sia sentita perseguitata. Insomma, il superiore gerarchico che voglia realmente mettere pressione in capo al suo subordinato non perde occasione per sanzionarlo alla prima opportunità. Dai documenti, invece, emerge che la D.G. era piuttosto propensa a sorvolare sulle violazioni (per vero lievi) commesse dalla M.; era piuttosto quest'ultima a cercare di cogliere in fallo in ogni momento la dirigente, attaccandola in tutti i modi possibili e cercando la polemica anche in presenza di problemi di risibile entità.

- Fra il 2006 e il 2007 la ricorrente si duole del fatto che la maggior parte dei colleghi interruppero ogni rapporto con lei e si limitarono a comunicare solo tramite centralino interno o lasciandole le comunicazioni scritte sulla scrivania, anziché consegnargliele di persona, oppure affiggendole in bacheca.

Dalla sequenza degli eventi esposti nel ricorso, però, è facile desumere che il motivo della presa di distanza dei colleghi rispetto alla ricorrente vada ricercato nell'atteggiamento contestatore della stessa, più che in una strategia dei dirigenti tesa a provocare l'isolamento della M..

Infatti, come riferito nello stesso atto introduttivo, quando la centralinista Bonanno affisse in bacheca un fax che avrebbe dovuto invece essere consegnato personalmente alla M., la D.G. si attivò per redarguirla, quindi (come riferisce la stessa ricorrente a pag. 43 del ricorso), invitò la Bonanno "ad una maggiore disponibilità personale e ad un comportamento formale e corretto". In altri termini, la D.G., giustamente, contestò alla Bonanno la

violazione di una norma di civile comportamento e le intimò di cambiare atteggiamento.

Non è rilevante il fatto (riferito dalla ricorrente ma non emerso durante l'istruttoria) che la Bonanno avrebbe risposto alla D.G. "le ho reso pan per focaccia": in questo processo viene in rilievo solo il rispetto o meno dei canoni di diligenza da parte del datore di lavoro, il quale deve serbare un comportamento teso ad impedire (nei limiti del normale sforzo adempitivo) che il proprio dipendente subisca danni fisici o psichici ad opera dei colleghi. Nel caso di specie, la D.G. si è attivata diligentemente per proteggere la M. dalla condotta maleducata della Bonanno e tanto basta ad escludere l'esistenza di una colpa (e, a maggior ragione, di un dolo specifico).

Pure con riferimento agli attriti fra la ricorrente e tale xxxxxx il quale avrebbe xxxx affermando "questa non si deve fare i fatti nostri" e "lei non capisce l'italiano", non vi sono elementi per affermare che il datore di lavoro abbia serbato un comportamento negligente e, comunque, si tratta di "offese" talmente effimere da non poter avere alcuna seria conseguenza sulla serenità interiore di una persona.

Il fatto che gli altri colleghi si limitassero ad ignorare l'odierna ricorrente evitando ogni tipo di contatto con lei, come già accennato, può essere ricollegato causalmente più all'atteggiamento bellicoso della M. che non ad una tattica di isolamento architettata dalla xxx

- Per quanto attiene all'episodio inerente alla postazione di lavoro assegnata alla ricorrente, giova cominciare dalla fine della vicenda: nella stanza dove lavoravano la xxxx e la xxx venne data una disposizione del mobilio che, il giorno 8.2.2007, verrà ritenuta dal geometra Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione conforme alle prescrizioni per la sicurezza sul posto di lavoro, fatta eccezione per la necessità di collocare una tenda regolabile (veneziana) per ridurre i riflessi della finestra sullo schermo del PC (doc. 34 fasc. D.G.).

Questo è di per sé sufficiente a far ritenere infondate le rimostranze della M.; tuttavia, volendo approfondire la questione, va detto che, nel periodo immediatamente antecedente all'accesso del RSPP, la M., sul presupposto (poi rivelatosi errato) che la disposizione del mobilio data dalla D.G. violasse le norme poste a presidio della salute sul posto di lavoro, ha sollevato una polemica di dimensioni sproporzionate, spostando di propria iniziativa la scrivania, poi coinvolgendo la direttrice del Museo, fino al punto da essere "colta da malore, riportando anche crisi ansiosa" (ric. p. 46).

Successivamente la M. ha chiesto (invano) l'intervento del sindacato e poi si è nuovamente rivolta alla direttrice del Museo chiedendo, mediante raccomandata, "l'assegnazione di una postazione di lavoro che presentasse tutti i requisiti di igiene e sicurezza previsti dalla legge, in modo che le fosse consentito di svolgere il proprio lavoro in modo sereno e proficuo". In realtà, come già anticipato, la postazione che le era stata assegnata era già conforme alla normativa sull'igiene e la sicurezza sul posto di lavoro e il motivo per cui la

M. non riusciva a svolgere il proprio lavoro "in modo sereno e proficuo" non andava cercato nel fatto che la scrivania era collocata troppo vicino alla pompa di calore. Ad ogni modo la polemica sulla postazione culminò con una nota della direttrice del Museo (M. L. F.) del 14.3.2007, con la quale venne disposta la revoca dell'assegnazione della M. all'U.O. I e una nuova assegnazione all'Ufficio di Staff della Direzione. Conseguentemente a tale trasferimento, alla M. venne assegnata altra postazione di lavoro e non lavorò più a stretto contatto con la D.G..

Dalla vicenda non emerge alcun intento persecutorio rivolto verso la M. (la quale, ancora una volta, aveva innescato una polemica eccessiva) ma, al contrario, risulta che la direttrice del Museo F. ha cercato di fare il possibile per assecondare la lavoratrice, fino al punto di spostarla ad altra Unità Operativa.

- In ordine al punto n. 11, che concerne le doglianze inerenti alla (nuova) postazione di lavoro assegnata alla M., la quale non era soddisfatta del PC, ritenuto obsoleto; le doglianze sembrano rivolte più alle infrastrutture del datore di lavoro che non a comportamenti persecutori dello stesso.

Il fatto che la M. fu costretta a usare il proprio computer privato per lavorare non è un caso isolato (anche lo scrivente, dal 2009 al 2017, ha dovuto lavorare su un computer portatile acquistato con le proprie risorse), ed esprime lo stato deficitario in cui versano le Amministrazioni, non un intento persecutorio dei dirigenti.

La ricorrente riferisce poi che nel 2013 il Museo acquistò n. 6 notebook, uno dei quali era ab origine destinato a lei ma che, senza motivo, rimase in magazzino fino al 2015, poi venne assegnato a tale G.G., in quanto alla ricorrente venne dato altro notebook che in precedenza era stato dato ad altra collega.

Mettendo da parte il fatto che non è chiaro sulla scorta di quali elementi la M. ritenga che uno dei 6 computers comprati nel 2013 fosse destinato a lei, va detto che l'Amministrazione assegna le risorse nel modo che ritiene più efficiente. Alla M. venne dato un PC e, quando fu possibile, anche un notebook.

Non si può seriamente sostenere che un intento persecutorio possa essere ravvisato nel fatto che il datore di lavoro non assegni al dipendente un computer nuovo in tempi celeri.

Peraltro, il resistente L. B. nella propria memoria ha chiarito che l'assegnazione dei notebook ha seguito scelte prettamente gerarchiche e organizzative (venne data priorità ai funzionari direttivi, poi al personale con mansioni che richiedevano necessità di acquisire dati e immagini). Tali fatti non sono stati contestati dalla ricorrente.

- Con i fatti di cui al punto 12 la ricorrente solleva doglianze inerenti a n. 5 episodi che sono spalmati nell'arco di circa 5 anni e che sono riconducibili a quello che la M. ritiene essere un controllo eccessivo e ingiustificato delle presenze.

L'analisi verrà qui condotta in modo sintetico in quanto gli episodi appaiono scarsamente rilevanti, sia per quanto concerne la loro frequenza cronologica (che è mediamente quella di un episodio ogni anno), sia per quanto attiene alla loro portata persecutoria.

Infatti, giova premettere, le procedure per registrare le istanze di permesso retribuito e le assenze per malattia erano le stesse per tutto il personale del Museo, quindi, è decisamente poco verosimile che dette procedure fossero state architettate con lo scopo di arrecare danno proprio alla M..

- A) Un primo episodio, del 20.5.2011, concerne la richiesta della D.G. di far apporre, su un certificato medico, l'indicazione della fascia oraria in cui la M. (che aveva chiesto un permesso per ragioni mediche ex art. 47 CCRL comparto non dirigenziale) si era sottoposta alle analisi cliniche.

Non è chiara la ragione per la quale la ricorrente fosse così riluttante a far integrare la documentazione; quel che è certo è che nessun intento persecutorio è ravvisabile in capo agli odierni resistenti. Non solo la necessità di indicare la fascia oraria è stata evidenziata dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 8 del 5.9.08, ma agli atti non risulta che la ricorrente abbia mai presentato, prima del 20 maggio 2011, alcuna istanza per ottenere il permesso in questione (la D.G. contesta espressamente l'esistenza di tale istanza a pag. 32 della memoria e afferma che la prima istanza presentata risale al 23.5.11, ossia, tre giorni dopo l'assenza della M.). Quindi, se realmente la dirigente avesse voluto operare un "pressing psicologico" sulla M. per metterla in difficoltà e perseguirla, le avrebbe elevato una contestazione disciplinare per assenza ingiustificata e, poi, le avrebbe irrogato (avendone la possibilità sul piano giuridico) la relativa sanzione disciplinare.

E' evidente che, invece, l'intento della D.G. non era affatto quello di vessare la odierna ricorrente, ma solo quello di imporre il rispetto di una procedura interna elaborata sulla scorta delle istruzioni ministeriali.

Per chiarezza, va detto che è irrilevante la circostanza (tanto valorizzata in ricorso) che la M. aveva chiesto il permesso per l'intera giornata e non solo un permesso di alcune ore. Infatti, non necessariamente il permesso retribuito ex art. 47 CCRL deve essere concesso dal datore di lavoro. Solo per il tempo strettamente necessario per eseguire l'esame la ricorrente aveva diritto di assentarsi, quindi, l'indicazione della fascia oraria della prestazione sanitaria era necessaria in quanto, laddove gli esami possano essere effettuati al di fuori dell'orario lavorativo, il permesso non può essere concesso affatto (né per l'intera giornata né per qualche ora). In sostanza, non è il lavoratore a scegliere se chiedere il permesso per l'intera giornata o solo per alcune ore, ma è il datore di lavoro che, sulla scorta dell'orario della visita medica, concede il permesso per il tempo strettamente necessario all'espletamento di essa.

- B) Le doglianze per i fatti accaduti il 14.2.2014 sono poi rivolte per lo più alle procedure del protocollo, che probabilmente causavano forti ritardi e stress per

il personale (per tutto il personale, trattandosi di procedure che riguardavano ogni istanza di permesso, ferie etc.).

Insomma, per sintetizzare, la ricorrente, che aveva presentato un'istanza di permesso per ragioni mediche il 14.2.2014, e che si era assentata il giorno 17.2.14 per espletare alcuni esami, vedendo che quest'ultima, il 20 febbraio non era ancora stata protocollata, entrò in allarme e fece un'istanza di accesso agli atti del procedimento, innescando una polemica sterminata e priva di senso.

Senza entrare nei meandri della diatriba sollevata dalla M., va detto che la stessa ha regolarmente fruito del permesso (già prima che le venisse autorizzata l'assenza) e che nessuno l'ha mai sanzionata o redarguita per essersi assentata il giorno 17.2.2014, prima che l'istanza venisse esitata.

Probabilmente sono fondate le doglianze della M. per la lentezza delle pratiche del protocollo (pag. 57 del ricorso), ed effettivamente non è giusto che i lavoratori, dopo aver fatto un'istanza (di ferie, di permesso etc.), non ricevendo risposta, si trovino a dover scegliere fra l'assentarsi senza formale giustificazione o rinunciare a fruire del permesso o del giorno di ferie. Tuttavia, il presente processo non concerne la capacità dirigenziale del direttore del Museo B. né quella della dirigente D.G.; piuttosto, la M. ritiene di essere stata vittima di una persecuzione da parte dei predetti, quindi, è solo su questo profilo che lo scrivente è chiamato a pronunciarsi.

Ebbene: una procedura elaborata per tutto il personale, per quanto possa essere farraginoso e inadeguato, non può rivestire il carattere di una vessazione nei confronti di uno specifico dipendente.

Le doglianze di cui al ricorso sono infondate e, ancora una volta, la polemica alzata dalla M. era evitabile.

- C) Ancora più sterile è stata la polemica accesa alla ricorrente ad aprile 2014 e inerente al rifiuto della stessa di presentare, in caso di malattia (oltre al certificato medico) un'istanza redatta su apposito modulo predisposto dall'ufficio.

La ricorrente sostiene che il proprio rifiuto sarebbe stato giustificato dal fatto che il modulo predisposto dalla D.G. per il caso di malattia è concepito come una istanza diretta alla "concessione" del giorno di congedo straordinario; posto che, a norma di legge, il datore di lavoro NON è chiamato a pronunciarsi in senso positivo o negativo, in quanto il lavoratore ha comunque diritto di assentarsi per il numero di giorni indicato dal medico (ossia, potrebbe limitarsi a dare una mera comunicazione unilaterale della malattia) il modulo di "richiesta" elaborato dalla dirigente sarebbe stato sbagliato. Sulla scorta di questo ragionamento, ad aprile 2014 la ricorrente ha rifiutato di presentare l'istanza tesa alla "concessione" del congedo per malattia e la pretesa dei dirigenti di imporle l'utilizzazione del un modello in questione a suo dire rivestirebbe i connotati della persecuzione.

In realtà, è vero che, a norma di legge, nel caso di malattia il lavoratore deve limitarsi a comunicare al datore di lavoro l'impossibilità a rendere la prestazione lavorativa e quest'ultimo non è chiamato a pronunciarsi in alcun modo; ma è pure vero che, specialmente nei casi in cui della fruizione del congedo straordinario debbano essere informati altri uffici, vi è la prassi diffusa di affiancare al certificato medico (ormai trasmesso telematicamente dal medico) anche una "richiesta" del lavoratore. La prassi è talmente diffusa, che pure allo scrivente, quando fruisce di un giorno di congedo straordinario, viene chiesto di effettuare una comunicazione destinata poi al Presidente della Corte d'Appello il quale "autorizza" la fruizione del congedo.

In sostanza, veramente non si comprende il motivo per il quale la M., anziché sottoscrivere un semplice modulo (ancorché contenente talune imprecisioni dal punto di vista strettamente giuridico), abbia preferito opporre un secco rifiuto.

Posto che a tutti i dipendenti del Museo viene chiesto di compilare i moduli in questione, va escluso un qualunque intento di perseguire la M..

- D) ed E) Gli ultimi due episodi (quello del 19.6.14 e del 7.1.2016) possono essere sintetizzati rinviando a quanto detto sopra, venendo in rilievo, sostanzialmente, questioni analoghe a quelle appena affrontate.

Vale solo la pena riferire che la M., che proprio non riusciva ad accettare l'idea di dover compilare un modulo mal congegnato dalla D.G., formulò una richiesta di parere indirizzata al Dirigente Generale del Dipartimento dei Beni Culturali della Regione Siciliana il quale, con email del 30.4.15, rispose affermando quanto detto poc'anzi: è vero che il lavoratore non è tenuto, ai sensi della normativa vigente, ad altro adempimento oltre alla comunicazione dell'impossibilità ad erogare la prestazione lavorativa, tuttavia, "il completamento dell'istruttoria del congedo straordinario tramite formalizzazione dello schema predisposto dal servizio riveste carattere di prassi amministrativa, adottata da tutte le Amministrazioni; ne consegue che non è sotteso alcun obbligo di legge. Si invita pertanto il Dirigente Responsabile del Museo a ratificare la documentazione prodotta".

E' quindi definitivamente da escludere che vi sia un quid di vessatorio nel comportamento dei dirigenti i quali hanno semplicemente cercato, nonostante il "pressing psicologico" della M., di indurre quest'ultima a seguire, come tutti gli altri, una prassi che, sebbene non prevista dalla legge, è stata coniata dal datore di lavoro e, quindi, è divenuta legge per effetto di una direttiva datoriale. Per esemplificare: nonostante nessuna legge imponga ai dipendenti di un albergo di indossare una certa divisa, se il datore di lavoro decide che il proprio personale deve vestire determinati abiti, tale direttiva assume carattere vincolante e il dipendente che non vi adempia è considerato inadempiente.

Il rifiuto della M. di seguire la prassi che il datore di lavoro le ha imposto per formalizzare la fruizione del congedo straordinario non è giustificato, e ciò a prescindere dalle previsioni di legge. In ogni caso, quel che è certo è che nella condotta serbata dai dirigenti non vi è alcunché di vessatorio.

- La ricorrente ritiene che i fatti accaduti a febbraio 2014 e relativi al diniego datoriale di ostensione delle schede di valutazione della ricorrente esprimano un atteggiamento vessatorio. In sintesi, il 20.2.2014 la M. avanzò istanza di accesso documentale tesa a conoscere le proprie schede di valutazione, ma la richiesta non ebbe seguito.

Analoga richiesta venne reiterata il 5.2.2016, quindi, il 27.6.2016, le venne consegnata copia della scheda di valutazione relativa solo all'anno 2015.

Vicenda simile riguardò l'istanza di accesso al proprio fascicolo personale, avanzata senza esito il 18.9.15 e reiterata il 25.9.2015. Il 1.10.2015 alla ricorrente venne consentito l'accesso al fascicolo personale, ma senza diritto di estrarre copia.

Nessuna vessazione può essere ravvisata ma, semmai, solo una inefficienza dell'ufficio. Gli episodi in questione sono infatti isolati (attesa anche l'insussistenza o l'irrilevanza di tutti gli altri episodi già esaminati) e, in ogni caso, non vi è la prova del fatto che la mancata ostensione dei documenti richiesti dalla ricorrente fosse connotata da un intento vessatorio. Fermo restando il diritto della M. di ottenere tutela nelle forme di cui alla L. n. 241 del 1990 (tutela che però non costituisce oggetto del presente giudizio), va escluso che l'omissione datoriale possa aver concorso a cagionare il danno fisiopsichico lamentato dalla ricorrente.

- Ulteriore polemica ha riguardato gli accadimenti del dicembre 2012, allorché la ricorrente venne invitata a partecipare a un corso di "Primo Soccorso" che si sarebbe dovuto tenere "oltre l'orario di lavoro".

La M. chiese al direttore del Museo di rinviare la lezione in questione ad altra data, durante l'orario di lavoro, ovvero, di poter fruire di n. 4 ore di riposo compensativo in altra giornata. Il B. accolse la seconda richiesta invitandola a comunicare preventivamente il giorno in cui avrebbe usufruito del riposo compensativo.

Parallelamente, l'ASP invitò l'odierna ricorrente ad eseguire un controllo ECG e visita cardiologica il giorno 27.11.2012 dalle 14,30 in poi, ossia, al di fuori dell'orario lavorativo della M.. La ricorrente si duole del fatto che "la dirigente dell'U.O. I, pur essendo consapevole del fatto che la visita era fissata al di fuori dell'orario di lavoro della M. non assumeva alcuna iniziativa diretta a concordare con il medico incaricato dei controlli sanitari un diverso orario" (ric. p. 73). La condotta della dirigente potrà essere semmai qualificata come inefficiente, ma di certo non esprime alcuna vessazione nei riguardi della M..

La stessa cosa accadde pure nel giugno 2015, ma in quella occasione la M. chiese al direttore B. (con nota del 3.6.15) di attivarsi per spostare le visite e chiarì che, in caso contrario, avrebbe domandato l'indennità per lavoro straordinario (ric. p. 73 e s.). La richiesta non ebbe risposta e alla M. venne riferito da parte di alcuni colleghi che la D.G., "a fronte di identiche rimostranze rivolte da altri dipendenti del Museo, si limitava ad asserire con

nonchalance " è un vostro interesse sottoporvi a visita" (ric. p. 74). Il fatto stesso che le vicende che precedono abbiano riguardato altri lavoratori esprime l'assenza di alcun intento persecutorio nei confronti della ricorrente.

Posto che la M. ha certamente maturato il diritto a pretendere l'indennità per lavoro straordinario (domanda che, però, non è stata avanzata nel presente giudizio), è da escludere che vi sia stata una prevaricazione della stessa.

Esclusa la rilevanza degli episodi appena descritti, relativamente alla domanda di risarcimento del danno "da mobbing", va detto che il solo profilo potenzialmente dotato di rilievo è quello di cui al punto n. 15 della sintesi sopra effettuata, ossia, quello inerente al riferito spoglio delle mansioni lamentato dalla M., a decorrere dall'anno 2012.

In sostanza la ricorrente riferisce che, a decorrere dal 2007, "il proprio carico di lavoro ... iniziava ad essere progressivamente svuotato", tuttavia, fino al 2012 le mansioni affidatele dalla direttrice F. (elencate nella tabella di pag. 13 del ricorso) "avevano comunque una discreta consistenza, giacché per l'espletamento delle stesse ... era impegnata per una parte dell'orario di servizio giornaliero" (ric. p. 14).

Piuttosto, nel maggio 2012 (allorchè la d.sa V. L.V. prese il posto della F. come direttrice del museo) la odierna ricorrente venne trasferita all'U.O. III (nota prot. n. (...) del 10.5.2012); le nuove mansioni, elencate nella tabella di pag. 14 e 15 del ricorso, la impegnavano complessivamente 12 ore e 30 minuti nel corso dell'anno solare (ric. p. 16).

A luglio dello stesso anno talune di queste mansioni le vennero revocate (perché di competenza dell'U.O. I), quindi, dal 12.7.2012 al 8.4.2014, la ricorrente afferma che "il carico di lavoro diventa talmente esiguo che l'attività lavorativa effettiva, nel corso dell'anno solare, impegnava la s.ra M. solo 8 ore e 30 minuti circa".

Quando, nel 2014 divenne direttore del Museo l'arc. B. (odierno resistente, unitamente alla D.G. e al datore di lavoro), quest'ultimo trasferì nuovamente la M. all'U.O. I, ossia, nell'Unità diretta dalla D.G.. Vennero quindi assegnate alla odierna ricorrente le mansioni di cui alla tabella di pag. 17 del ricorso che, stando alla prospettazione offerta dalla M., la impegnavano appena 20 minuti al mese. Le mansioni assegnate, poi, avrebbero riguardato qualifiche inferiori a quella posseduta dalla lavoratrice (istruttore direttivo, cat. C., profilo economico 6, oggi cat. C-8).

Le prospettazioni sul punto contenute in ricorso sono state sostanzialmente confermate nel corso dell'istruttoria.

Il teste M.M. ha infatti riferito che il carico di lavoro affidato nel tempo alla Mazara può essere descritto sinteticamente come "una parabola discendente"; in particolare, il teste ha affermato che "tra il 2010 e il 2012 che la Mazara non aveva nulla da fare", al punto che la stessa lavorava "per circa un'ora la giorno. Il resto della giornata lavorativa lo trascorrevva senza far nulla".

Va chiarito che le valutazioni del teste (non riportate nel presente provvedimento, ma contenute nel verbale di udienza) circa l'inerenza delle mansioni assegnate alla ricorrente a qualifiche inferiori non hanno rilevanza, se non altro perché al testimone non compete tale tipo di valutazione.

Il fatto che la mole di lavoro assegnata alla ricorrente sia andata diminuendo nel corso del tempo è stato confermato pure dalla teste M.A.C., la quale ha però chiarito che la situazione è andata migliorando con l'arrivo del direttore B. ("Prima dell'arrivo del direttore B., la M. durante l'arco della giornata non aveva pratiche da sbrigare e stava senza far nulla. Ricordo che la collega si annoiava. Il Dr. B. è arrivato circa sei anni fa e da allora la situazione della ricorrente è migliorata perché collabora con la S. e le viene dato qualcosa in più da fare. Direi che il miglioramento è stato dal 2015 in poi").

Analoghe deposizioni le ha rese il teste R.D.L. ("Mi capitava spesso di vedere che la collega non svolgeva alcun compito istituzionale. Spesso quando mi soffermavo ad osservarla mi accorgevo che non lavorava").

In sostanza, può darsi per provato che, fra il 2012 e il 2015 la ricorrente è stata gradatamente spogliata delle proprie mansioni. Ogni questione inerente allo spoglio di mansioni per il periodo anteriore al 2012 esula dalle doglianze della ricorrente, quindi, non costituisce oggetto del presente giudizio.

La giurisprudenza ha chiarito che la condotta datoriale di demansionamento (la quale include pure la privazione di ogni mansione) è ontologicamente distinta da quella di c.d. mobbing.

In particolare, il Consiglio di Stato, con sent. n. 28/15 ha affermato che il demansionamento può sì rappresentare un tassello di una più articolata condotta mobbizzante ma, affinché ciò avvenga, è necessario che questo sia sorretto da un dolo specifico, ossia, dalla volontà di vessare il lavoratore.

In caso contrario non lo si può inquadrare nel c.d. mobbing e, attesa la risarcibilità del demansionamento in sé, come affermato da Cass. 12770/2012, il lavoratore può chiedere il ristoro del danno patito per il fatto di aver dovuto comunque espletare mansioni inferiori a quelle proprie del livello di inquadramento applicatogli.

Affinché il (mero) demansionamento possa sfociare in un ristoro occorre poi che questo si sia protratto per un tempo apprezzabile (Cass. n. 3844/2015) e che il lavoratore allegghi e dimostri l'esistenza di un pregiudizio (patrimoniale o non patrimoniale) causalmente riconducibile alla condotta datoriale.

Nel caso di specie si deve escludere l'esistenza di un mobbing in quanto, come già detto più volte, non sussistono elementi idonei a far ritenere che la resistente D.G., ovvero il convenuto B., abbiano serbato una condotta volta a vessare la ricorrente.

Al contrario: pur potendo (legittimamente) ricorrere in più occasioni al potere disciplinare per stigmatizzare i reiterati rifiuti opposti dalla ricorrente di svolgere le mansioni assegnatele (e perfettamente coerenti con il livello di inquadramento applicatole), hanno sempre soprasseduto tentando di smorzare gli attriti innescati dalla s.ra M..

La situazione è stata ben descritta dal teste M.: "capitava tanto che non venissero dati i compiti alla Mazara quanto che le venissero dati ma la Mazara li rifiutava... da un lato la Mazara aveva posto un muro verso la D.G. e non recepiva alcun ordine, dall'altro la D.G. non le attribuiva più alcun incarico non essendoci più dialogo... Alcuni incarichi della Mazara passavano a me che sono un commesso di categoria (...) e ciò derivava tanto dal fatto che la D.G. aveva un modo di impartire gli ordini indisponente, tanto perché la Mazara di fronte a ogni incarico proprio, ma di responsabilità, creava mille difficoltà per non eseguire l'ordine ricevuto".

In sostanza, è certamente vero che la D.G. ha sottratto alla ricorrente le mansioni che questa aveva svolto in precedenza. Ciò consente di ravvisare uno "spoglio delle mansioni", che rappresenta un'ipotesi estrema di demansionamento.

Non è emerso invece che la dirigente, nel serbare la riferita condotta, sia stata animata da un intento vessatorio, dal momento che è evidente che la graduale diminuzione degli incarichi rappresentò una reazione (sia pure errata) all'atteggiamento ostruzionistico della lavoratrice, non un mezzo per mortificare la stessa.

Per dirla in modo più chiaro, la dirigente D.G., a fronte dei reiterati rifiuti opposti dalla M. di collaborare, avrebbe potuto (e forse dovuto) fare ricorso al potere disciplinare. La scelta di non stigmatizzare il comportamento della odierna ricorrente, ma di cercare di neutralizzarne gli effetti mediante la graduale sottrazione degli incarichi, sebbene mosso dall'intento di impedire disfunzioni per l'Amministrazione senza inasprire il contrasto con la M., si pone comunque in contrasto con i doveri datoriali. Pur dovendosi escludere un intento persecutorio dei resistenti (e, quindi, il mobbing), quindi, si deve ritenere che la privazione delle mansioni patito dalla ricorrente sia stato contra legem.

Attesa l'evidente affinità fra la causa petendi inerente al mobbing, e quella relativa al demansionamento, si deve ritenere che la domanda risarcitoria collegata ad una pretesa condotta di mobbing racchiuda in sé pure quella volta ad ottenere il risarcimento del danno da demansionamento.

Sul punto, cfr. Cass. n. 22635/2015 la quale, in un caso del tutto analogo a quello oggi in decisione, ha rigettato il motivo di ricorso fondato sulla pretesa violazione dell'art. 112 c.p.c. affermando che la Corte territoriale "ha correttamente ritenuto compresa nella domanda di risarcimento dei danni da preteso mobbing anche quella, di portata e contenuto meno ampio, di risarcimento dei danni da dequalificazione professionale, conseguente allo stato di inattività o di scarsa utilizzazione del lavoratore ... La complessità della

fattispecie del mobbing e la mancanza di una sua specifica disciplina confermano l'esattezza della scelta della Corte territoriale di ritenere che, esclusa la sussistenza dell'intento vessatorio e persecutorio, rimane giuridicamente valutabile, nell'ambito dei medesimi fatti allegati e delle conclusioni rassegnate, la condotta di "radicale e sostanziale esautoramento" del lavoratore dalle sue mansioni, la quale è fonte di danno alla sfera patrimoniale e/o non patrimoniale del lavoratore ove ricollegabile eziologicamente all'inadempimento del datore di lavoro. Ciò in quanto la riconduzione al "demansionamento" dell'identico comportamento ascritto alla datrice di lavoro non comporta domanda nuova ma solo diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico".

Ebbene, anche nel caso di specie va esclusa la ricorrenza del mobbing, per i motivi già detti, mentre va ravvisata una (mera) condotta di demansionamento ascrivibile certamente all'Assessorato datore di lavoro ex art. 2087 c.c..

Di tale condotta può essere chiamata a rispondere, in solido, pure la resistente D.G., indicata da tutti i testimoni come la persona che decise di privare la M. di ogni incarico. Tuttavia, va evidenziato che la D.G. dal 2011 al 2014 non poteva incidere sulle mansioni e sui compiti assegnati alla ricorrente, la quale era stata assegnata ad altro ufficio, come già detto. Quindi, la detta convenuta potrà al massimo rispondere del solo spoglio di mansioni verificatosi fra il 2014 e il 2015. Per quanto riguarda il convenuto B., invece, la teste C. ha riferito che costui si adoperò per restituire almeno parzialmente alla M. parte degli incarichi dei quali era stata spogliata, attenuando quindi il pregiudizio patito dalla stessa.

L'arco di tempo in cui si è protratta la condotta di demansionamento va dal 2012 (come affermato in ricorso) al 2015 (come chiarito dalla teste C.).

In sostanza, la condotta illecita in oggetto è ascrivibile solo all'Assessorato resistente e, in parte, alla dirigente D.G..

Per quanto attiene poi al nesso di causalità fra la condotta e l'evento, nonché alla valutazione dell'elemento soggettivo, va detto che dall'istruttoria è emerso in modo nitido che la stessa ricorrente ebbe un ruolo di concausa del danno, o quantomeno abbia colposamente contribuito a determinare lo stesso (cfr. deposizione del teste M.). Lo spoglio delle mansioni, cioè, fu la reazione (errata e giuridicamente non giustificabile) della dirigente all'atteggiamento ostruzionistico della M..

Ai sensi dell'art. 1227 c.c., se il danneggiato ha contribuito a cagionare il danno, l'entità del risarcimento è diminuita secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate.

Nel caso di specie appare congruo ravvisare un concorso di colpa paritetico fra la ricorrente e il datore di lavoro.

Occorre a questo punto soppesare l'entità del danno-evento e ricostruire la misura del danno-conseguenza ad esso eventualmente riconducibile.

Al tale scopo occorre muovere dalla documentazione sanitaria prodotta unitamente al ricorso al fine di individuare le precise conseguenze che sono scaturite nella sfera della M. per effetto della condotta datoriale, escludendo ogni responsabilità per le patologie accusate dalla M. a prescindere da essa.

Alla luce di tale premessa si deve evidenziare il fatto che già in data 9.4.2001, ossia, 11 anni prima del demansionamento in esame, alla ricorrente era stata diagnosticata una "reazione depressiva" (cfr. certificato dott. B.). Anche in data 15.10.2001 il dott. B. ha diagnosticato alla ricorrente una "sindrome ansioso depressiva", così come pure in data 10.5.2002.

A luglio 2006 (6 anni prima del demansionamento) il dott. F. ha diagnosticato alla ricorrente una "crisi ipotensiva" e poi, ad agosto, una "ipertensione instabile in ipertesa", successivamente - sempre ad agosto 2006- uno "stato ansioso" e lo stesso il 21.12.2006.

Il 9.1.2007 l'ASP di Trapani (presso il pronto soccorso) ha anch'essa diagnosticato alla M. una "crisi ipertensiva da stress".

Il 18.1.2007, la d.ssa D. ha diagnosticato una "sindrome ansioso-depressiva", reiterando la medesima diagnosi il 25.1.2007 e poi anche il 1.2.2007, il 1.3.2007 e il 7.5.2007.

Il 10.7.2007 la medesima d.ssa D. ha diagnosticato "deflessione dell'asse timico, sentimenti di demoralizzazione, riduzione degli abituali interessi".

In data 19.7.2007 (5 anni prima che iniziasse il demansionamento in esame), la ricorrente è stata ricoverata per "disturbo dell'adattamento con reazione ansioso depressiva mista - Problemi di lavoro".

Successivamente, il 11.9.2010, alla ricorrente è stato diagnosticata "crisi ipertensiva" (certificato p.s. dell'ASP di Trapani), così come pure il 13.9.2010 (certif. Dott. F.).

Il 3.12.2010 il dott. F. ha riferito "frequenti crisi ipertensive", e lo stesso è accaduto il 17.12.2010.

Il 17.1.2011 (un anno prima dell'inizio dello spoglio di mansioni) l'ASP di Trapani ha nuovamente riscontrato "crisi ipertensiva in soggetto ansioso" e il 21.1.2011 il dott. F. ha nuovamente diagnosticato "crisi ipertensive".

Il 20.4.2011 il medesimo medico ha riscontrato "rialzo pressorio associato a malessere generale".

Questo è il quadro inerente al periodo dal 2001 al 2011, ossia, al periodo in cui, stando a quanto dedotto dalla stessa ricorrente nell'atto introduttivo, non vi era stato ancora alcuno svuotamento di mansioni. E' vero che in ricorso si afferma che lo stress e le varie patologie sofferte dalla M. erano riconducibili alle vessazioni patite sul posto di lavoro, tuttavia, come già detto, i fatti riferiti

nell'atto introduttivo non lasciano intravedere alcun atteggiamento persecutorio da parte dei dirigenti che si sono susseguiti quanto, piuttosto, una difficoltà relazionale (o meglio, una innaturale bellicosità) ascrivibile esclusivamente alla ricorrente.

E' evidente che il quadro clinico da tenere in considerazione al fine di individuare il danno ascrivibile al solo demansionamento, protrattosi dal 2012 al 2015, non può comprendere le patologie di cui la ricorrente soffriva già prima dell'inizio della condotta illecita del datore di lavoro. Per radicare il diritto della lavoratrice al risarcimento del danno biologico, non basta che le patologie diagnosticate siano riconducibili a "problemi sul lavoro" (come riferito nel certificato medico del 19.7.2007), perché i "problemi" non sono necessariamente correlati a fatti illeciti del datore di lavoro.

Alla luce di tale premessa va detto che, dal 2012 in poi, la ricorrente ha accusato solo qualche episodio di gastrite e qualche colica addominale (gli episodi di cervicalgia menzionati in alcuni certificati medici sembrano difficilmente riconducibili allo spoglio di mansioni patito dalla ricorrente).

Ogni diagnosi di disturbi dell'adattamento, crisi di stress, crisi ipertensive, pronunciata dopo il 2012 va quindi ricondotta al medesimo novero di patologie di cui la M. soffriva già da molto tempo prima che iniziasse il comportamento illecito del datore di lavoro. Le coliche addominali e gli sporadici attacchi di gastrite sono lievi malesseri molto comuni e, in un soggetto dichiaratamente ansioso (qual è la ricorrente, come emerge dalla copiosa documentazione medica), possono essere ricollegati causalmente a una moltitudine di cause, non necessariamente all'illecito del datore di lavoro. Posto che l'onere di provare il nesso di causalità grava sul preteso danneggiato, nel caso di specie la prova non appare particolarmente evidente.

Peraltro, anche a voler ravvisare il nesso di causalità in questione, non si può non evidenziare che la deminutio dell'integrità fisica non è apprezzabile, nel senso che non si può seriamente affermare che lo stato di salute di una persona possa dirsi globalmente peggiorato se quest'ultima accusa, nell'arco di quasi 4 anni, due episodi di gastrite e cinque episodi di coliche addominali (oltre a 14 episodi di cervicalgia che, però, sembrano prescindere dal demansionamento in questione).

Concludendo: è certo che il datore di lavoro, dal 2012 al 2015, ha illegittimamente privato la ricorrente delle proprie mansioni; è altrettanto certo che la ricorrente (con reiterati inadempimenti dei propri obblighi contrattuali) ha contribuito a determinare tale situazione offrendo un apporto causale di pari peso rispetto al datore di lavoro.

L'illecito datoriale, tuttavia, non ha avuto conseguenze apprezzabili sulla salute della ricorrente la quale, già dieci anni prima che iniziasse la condotta illecita in questione (quindi, indipendentemente da essa) soffriva di crisi da stress, disturbi dell'adattamento, crisi ipertensive e depressione. Le patologie emerse a decorrere dal 2012, poi, hanno un peso non seriamente apprezzabile e, in

ogni caso, non vi è certezza sull'esistenza di un collegamento eziologico fra le stesse e l'illecito datoriale.

La domanda risarcitoria va quindi rigettata.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

La liquidazione delle spese di lite ha luogo secondo i parametri del D.M. n. 55 del 2014, tenuto conto del valore della causa (compreso fra Euro 52.000 ed Euro 260.000), nonché dello svolgimento di attività di studio, introduzione, istruzione e decisione della stessa.

La vicenda, per la sua complessità (considerata pure la tecnica redazionale dell'atto introduttivo, alla luce dell'eccezione preliminare sollevata dalla resistente xxxxxxxx.) non può essere qualificata come di facile soluzione, quindi, la liquidazione dei compensi deve avvenire prendendo in considerazione, fra i valori indicati dal D.M. suddetto, quelli medi, anziché quelli minimi.

all'udienza tenuta in data odierna ha dato lettura del seguente dispositivo:

P.Q.M.

- Rigetta il ricorso;

- Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di lite che quantifica in Euro 8.000,00 oltre iva CPA e spese generali per ciascuna delle parti resistenti.

In data 19.8.2019 ha quindi depositato la motivazione che segue

Così deciso in Trapani, il 10 luglio 2019.

Depositata in Cancelleria il 19 agosto 2019.