



TRIBUNALE DI TERAMO

Magistratura del Lavoro

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, *Dr. Giuseppe Marcheggiani*, nella causa iscritta al **n° 22/2022**
R.G. e vertente

TRA

CAMAIONI LOREDANA (C.F.: CMNLDN74R65A462G), rappresentata e difesa, come da procura in atti, dagli avv.ti Piergiovanni Alleva (C.F.: LLVPGV46D28A462J) e Matteo Sabbatini (C.F.: SBBMTT81R16A462S) ed elettivamente domiciliata presso il loro studio sito in Corso Giuseppe Mazzini n° 105, Ascoli Piceno

RICORRENTE

E

COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA (C.F. 00196900674) in persona del Sindaco pro tempore, Ing. Elicio Romandini, in virtù di procura in atti dall'Avv. Carlo Scarpantoni (Cod. Fisc. SCRCRL47A13C901N) congiuntamente e disgiuntamente all'Avv. Luca Scarpantoni (Cod. Fisc. SCRLCU84T15L103X) e all'Avv. Claudia Scarpantoni (Cod. Fisc. SCRCLD91E55L103U) ed elettivamente domiciliata in Teramo, Via Torre Bruciata nn. 17/21 presso e nello studio dei suoi procuratori; si indicano di seguito il numero di telefax e gli indirizzi di posta pec presso cui i procuratori intendono ricevere gli avvisi e i provvedimenti prescritti dalla normativa codicistica: 0861 247567, avv.scarpantoni@pec.it, lucascarpanoni@pec.it, claudiascarpantoni@pec.it

RESISTENTE

All'udienza del giorno 23 ottobre 2025, svolta ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c. ha pronunciato sentenza con il seguente

DISPOSITIVO

Il Tribunale di Teramo, in composizione monocratica ed in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, *contrariis reiectis*, così provvede:

- **accoglie parzialmente** il ricorso e per l'effetto condanna il Comune di S. Egidio alla Vibrata, in persona del Sindaco, a risarcire i danni non patrimoniali subiti dalla ricorrente liquidati nell'importo di € 44.729,00, oltre interessi di mora da calcolare in base al tasso legale sul capitale indicato a partire dalla data del 1° gennaio 2023 e sino alla data della presente sentenza, da cui maturano, sulla somma comprensiva di capitale ed interessi moratori così calcolati, gli interessi legali, *ex art. 1282 c.c.*;
- **condanna** parte resistente alle spese di giudizio che liquida in € 5.388,00 per compensi oltre spese generali nella misura del 15% dell'importo dei predetti compensi difensivi, IVA e CPA, da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.
- **pone definitivamente** a carico del Comune di S. Egidio alla Vibrata, in persona del Sindaco, al pagamento delle spese della CTU, già liquidate con separato decreto

Così deciso in Teramo alla data del deposito telematico

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dr. Giuseppe Marcheggiani

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Per parte ricorrente: “A) Accertare e dichiarare che dall’anno 2010 o diversa data di giustizia la Dott.ssa Loredana Camaioni è stata vittima di una complessa condotta vessatoria illecita posta in essere dal Comune di Sant’Egidio alla Vibrata in violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c. e degli artt. 1, 7, 8, 14 e 15 della Legge n° 300/1970;

A1) Dichiarare tenuto e condannare il Comune di Sant’Egidio alla Vibrata in persona del Sindaco pro tempore a corrispondere alla ricorrente Dott.ssa Loredana Camaioni, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale di tipo biologico sofferto a causa dell’accertata e dichiarata condotta vessatoria, un importo pari ad € 45.956,00 o diversa maggiore o minore somma che anche secondo equità risulterà di giustizia;

A2) Dichiarare tenuto e condannare il Comune di Sant’Egidio alla Vibrata in persona del Sindaco pro tempore a corrispondere alla ricorrente Dott.ssa Loredana Camaioni, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale di tipo morale sofferto a causa dell’accertata e dichiarata condotta vessatoria, un importo pari ad € 50.000,00 o diversa maggiore o minore somma che anche secondo equità risulterà di giustizia;

A3) Dichiarare tenuto e condannare il Comune di Sant’Egidio alla Vibrata in persona del Sindaco pro tempore a corrispondere alla ricorrente Dott.ssa Loredana Camaioni, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale di tipo esistenziale sofferto a causa dell’accertata e dichiarata condotta vessatoria, un importo pari ad € 30.000,00 o diversa maggiore o minore somma che anche secondo equità risulterà di giustizia;

A4) Dichiarare tenuto e condannare il Comune di Sant’Egidio alla Vibrata in persona del Sindaco pro tempore a corrispondere alla ricorrente Dott.ssa Loredana Camaioni, a titolo di risarcimento del danno da perdita di chance sofferto a causa dell’accertata e dichiarata condotta vessatoria, un importo pari ad € 34.011,80 o diversa maggiore o minore somma che anche secondo equità risulterà di giustizia.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari”.

.....
Per parte resistente: “1) In via principale, respingere la domanda giudiziale proposta dalla Dott.ssa Loredana Camaioni in quanto infondata in fatto e in diritto;

2) Con vittoria di spese e competenze di lite”.

FATTI RILEVANTI DI CAUSA

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato in data 10.01.2022, Loredana Camaioni, Agente di Polizia Municipale presso il Comune di Sant’Egidio alla Vibrata dal 5 ottobre 1998, si è rivolta al Tribunale di Teramo, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo l’accertamento della responsabilità dell’Ente locale per le conseguenze pregiudizievoli alla sua salute psico-fisica dei comportamenti mobbizzanti perpetrati ai suoi danni, con la condanna dell’Ente al risarcimento del danno non patrimoniale e da perdita di chance.

A fondamento della domanda, sotto il profilo fattuale ha dedotto:

- che nel dicembre 2010, accertava a seguito di regolari controlli, che il figlio del Dott. Andrea Luzi, Dirigente dell’Area Economica-Finanziaria del Comune, ma anche dirigente sovraordinato dei dipendenti comunali addetti ai servizi scolastici (trasporto, mensa, ecc.), residente fuori comune e fuori regione, usufruiva del pulmino (gratuitamente) e della mensa scolastica (a fronte del pagamento del buono pasto per

soli due rientri pomeridiani) per tutti i giorni della settimana anziché soltanto per i due giorni di rientro pomeridiano. Da tale accertamento scaturiva avanti a questo Tribunale un procedimento penale (R.G. n° 818/2011) terminato sotto l'aspetto penalistico con un'archiviazione ma anche con l'accertamento incidentale di una violazione del Regolamento Comunale con obbligo di refusione di una differenza economica;

- che, da tale momento in poi, la propria situazione lavorativa subiva un drastico cambiamento in senso negativo a causa dei comportamenti vessatori e persecutori posti in essere dai vertici e dai responsabili dell'Ente;

- che, in particolare, su iniziativa dello stesso Dott. Luzi e di sua moglie (prot. n° 17932 del 27.12.'10) veniva dapprima iniziata un'indagine amministrativa tesa a dimostrare un suo presunto abuso di potere nell'aver eseguito i controlli sopra citati e conseguentemente avanzata una richiesta di avvio di un procedimento disciplinare (prot. n° 00734 del 18.01.'11; prot. n° 9662 del 21.06.'11), alla quale non seguiva l'irrogazione di alcuna sanzione;

- che, nel marzo 2011, il Dott. Luzi sporgeva querela nei confronti della ricorrente resasi, a suo dire, responsabile addirittura un anno prima di aver fatto visita durante il turno di lavoro al padre defunto di una dipendente comunale. Tale procedimento (R.G. n° 1806/2011), terminava con un vero e proprio "buco nell'acqua" sia sotto l'aspetto penalistico (archiviazione) che sotto quello disciplinare (non veniva avviato alcun procedimento disciplinare);

- che il mese successivo, nell'aprile 2011, il Dott. Luzi sporgeva una seconda querela nei confronti della ricorrente per oltraggio a pubblico ufficiale e ingiuria il cui procedimento (R.G. n° 3883/'11) si concludeva con un'altra archiviazione. Anche il connesso procedimento disciplinare (prot. n° 8770 del 10.06.'11) terminava con una archiviazione (prot. n° 10020 del 27.06.'11);

- che nel mese di maggio 2011 il Dott. Luzi sporgeva nei confronti della ricorrente una terza denuncia concernente presunti toni e linguaggi non consoni usati nei suoi confronti. Anche tale denuncia, come le precedenti, veniva archiviata (R.G. n° 1251/'11) come del resto il connesso procedimento disciplinare;

- che nello stesso anno 2011 la ricorrente denunciava una serie di irregolarità e abusi come, ad esempio, palesi disparità di trattamento tra gli agenti del Corpo e gli altri dipendenti comunali e abusi di potere (PEC inviata al Ministero della Funzione Pubblica in data 12.07.'11) o omissioni di timbrature da parte dei dirigenti e del Segretario Comunale (PEC inviata al Ministero della Funzione Pubblica il 26.07.'11);

- che nel maggio 2012 veniva presentata dal Dott. Luzi una quarta denuncia per le ipotesi di reato di cui agli artt. 594-595 e 81 c.p. (ingiuria e diffamazione) che terminava ancora una volta con un'archiviazione;
- che in data 31.12.'12, il Comandante del Corpo di Polizia Municipale, dott. Ciarrocchi, cessava per pensionamento l'attività lavorativa e con lui anche il Vice Comandante Sig. Iannetti. Il Corpo restava dunque con soli tre vigili e senza Comandante e Vice Comandante;
- che da quel momento iniziava per la ricorrente un vero e proprio calvario in ragione del fatto che le veniva illegittimamente chiesto di svolgere alcune mansioni tipiche del Comandante ed esulanti dai propri compiti, come ad esempio l'emissione di ordinanze di ingiunzione di cui alla Legge n° 689/1981, senza alcuna nomina formale;
- che il Comune non avviava inizialmente alcuna procedura selettiva ed attribuiva le funzioni di "Comandante f.f." alla ricorrente in qualità di agente più anziano, senza un formale incarico o specifico decreto del Sindaco come prescritto dall'art. 19 Reg. Uffici e Servizi ed ovviamente senza riconoscimento di differenze retributive;
- che la lavoratrice si rifiutava di emettere le suddette ordinanze per i seguenti motivi: a) mancanza di legittimazione in quanto il compimento di tale attività qualificata è esclusivamente affidato a dipendenti di categoria dirigenziale ai sensi dell'art. 107 D.Lgs. n° 267/2000 (T.U. Enti Locali); b) per mancanza di incarico formale per mezzo di specifico decreto *ex art. 19 Reg. Uffici e Servizi*; c) per mancanza di specifica formazione finalizzata al compimento di tale attività qualificata; d) per violazione dell'art. 5 comma 6 L.R. n° 42 del 2013 che permette la sostituzione temporanea del Comandante da parte dell'agente più anziano per massimo sei mesi;
- che la descritta situazione durava invero ben oltre i sei mesi prescritti dall'art. 5 comma 6 L.R. n° 42 del 2013 perdurando di fatto fino alla nomina del nuovo Comandante Ranalli avvenuta addirittura quasi quattro anni più tardi, nel settembre/ottobre 2016;
- che il Comune continuava, sempre senza conferire alcun incarico, a far recapitare alla ricorrente richieste di emissione di ingiunzioni in data 11, 16 e 17 febbraio 2016 e la lavoratrice, stremata da tale comportamento, rispondeva denunciando sempre le stesse problematiche con nota Prot. 2436 del 19.02.2016, inoltrando questa volta la comunicazione anche alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Teramo;
- che ciò non bastava a far desistere il Comune che inoltrava alla ricorrente ulteriori richieste di emissione di ordinanze di ingiunzione con ordine di provvedere entro trenta

giorni e con l'avvertimento che in mancanza avrebbe dato inizio ad un procedimento disciplinare;

- che con lettera del 29.04.'16 la ricorrente contestava la legittimità della direttiva diffidando il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata dall'intraprendere un procedimento disciplinare nei suoi confronti;

- che seguiva ricorso giudiziale dinanzi a questo Tribunale al fine di far accertare l'illegittimità dell'assegnazione della funzione di "Comandante f.f." con richiesta in via cautelare e d'urgenza dell'inibizione del preannunciato procedimento disciplinare;

- che, tuttavia, il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata attivava il procedimento disciplinare che si concludeva con l'irrogazione della sanzione di due mesi di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

- che nell'aprile 2015 la Corte dei Conti dell'Aquila aveva iniziato ad indagare sulla mancata emissione di ordinanze di ingiunzione ai sensi della L. 689/'81 e la conseguente prescrizione delle stesse e, a seguito delle accuse mosse dal Comune nelle proprie difese, aveva iniziato nei confronti della ricorrente e del Comandante Ciarrocchi un procedimento terminato in primo grado con una sentenza di parziale condanna di entrambi nella quale, però, alla Dott.ssa Camaioni non veniva rimproverato il rifiuto di emettere le ordinanze di ingiunzione poi prescritte, ma il fatto che questo rifiuto fosse stato formalmente estrinsecato in ritardo;

- che tale pronuncia veniva impugnata dalla ricorrente davanti alla Sezione Giurisdizionale Centrale di Appello della Corte dei Conti ed il relativo procedimento (R.G. n° 52608/2017) escludeva qualsiasi sua responsabilità con riguardo alla prescrizione dei crediti connessi alle stesse ordinanze di ingiunzione (sent. n° 80/2020). Un secondo procedimento contabile, relativo a crediti prescritti connessi ad altre ordinanze di ingiunzione, veniva subito archiviato a seguito del deposito di note difensive;

- che, già impegnata a difendersi a causa del Comune davanti alla Corte dei Conti e davanti a questo Tribunale del Lavoro, la lavoratrice decideva di non impugnare nell'immediatezza la sanzione disciplinare;

- che la conflittualità della situazione lavorativa veniva temporaneamente "congelata" dalla nomina del nuovo Comandante nella persona del Sig. Ranalli, avvenuta stavolta con specifica determinazione n° 137 del 30.08.'16, nonché a seguito della nomina del Dott. Angelini quale Commissario *ad acta* e decreto del Sindaco, ai fini della soluzione del problema della mancata emissione delle ordinanze-ingiunzione;

- che, tuttavia, la temporanea “tregua” terminava nel giugno 2017 con il pensionamento anche del Comandante Ranalli: il Comune, infatti, tornava subito a chiedere alla ricorrente di svolgere le funzioni di Comandante f.f. ancora una volta senza alcuna nomina formale, nonché di emettere ordinanze di ingiunzione;
- che il procedimento R.G. n° 796/’16 promosso dalla ricorrente avanti a questo Tribunale del Lavoro terminava con una sentenza di accoglimento (sent. n° 278/’19) con la quale il Tribunale: a) negava qualsiasi equivalenza tra “assenza temporanea” e “vacanza del posto”; b) negava rilevanza al richiamo operato dal Comune all’art. 12 del Regolamento di P.M.; c) affermava che le funzioni di emissione di ordinanze di ingiunzione competono al Comandante ai sensi dell’art. 105 dello Statuto Comunale; d) affermava che il Comune avrebbe almeno dovuto conferire formalmente alla Dott.ssa Camaioni le funzioni di Comandante; e) affermava che la tesi del Comune di conferimento di incarico mediante atti che avrebbero presupposto l’affidamento di responsabilità in capo alla Camaioni sull’emissione di ordinanze di ingiunzione non trova alcun riscontro nei fatti; f) affermava che l’ordine sindacale n° 4004/’16 di espletamento delle funzioni di emissione di ordinanze di ingiunzione era viziato da violazione di legge; g) precisava che *“l’eventuale compimento di atti anche di rilevanza esterna è suscettibile di valutazione quale fondamento di attribuzione al funzionario di fatto della responsabilità per il caso di violazioni commesse nell’esercizio delle funzioni in concreto espletate”*;
- che il Comune proponeva appello ma la Sezione Lavoro della Corte di Appello de L’Aquila confermava la sentenza di primo grado che passava in giudicato;
- che, nel frattempo, la ricorrente impugnava giudizialmente avanti questo Tribunale del Lavoro la sanzione disciplinare collegata alla mancata emissione di ordinanze ingiunzione e anche il connesso procedimento (R.G. n° 721/’18) terminava con un pieno accoglimento e dunque con l’annullamento della sanzione disciplinare irrogata (sent. n° 444/2020);
- che, contemporaneamente alle descritte vicissitudini giudiziarie, nel periodo 2014 - 2018, la ricorrente doveva affrontare altre condotte vessatorie costituite da altri procedimenti disciplinari, denunce penali, offese e minacce di licenziamento;
- che, più in particolare, nel febbraio 2014 ella si avvedeva di un fatto grave, ossia che il Segretario Comunale ed altri organi del Comune accedevano al contenuto di missive indirizzate esclusivamente al Comando di Polizia Municipale, senza informare né chiedere l’avallo dello stesso Comando. Di tali gravi condotte la ricorrente informava la

Procura di Teramo ed era costretta a richiedere alle Poste di consegnare esclusivamente al personale del Comando tutta la posta riservata e indirizzata solo allo stesso Comando;

- che nel febbraio 2015 veniva disabilitato, soltanto con riguardo all'ufficio del Corpo di P.M., l'utilizzo dell'impianto di videosorveglianza del territorio comunale che il Corpo stava utilizzando per accertare falsi incidenti, la falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro dei dipendenti comunali a seguito di timbratura, danneggiamenti alla segnaletica e a beni comunali in genere, ecc.; ancora alla data del ricorso solo il Corpo della P.M. non poteva utilizzare tale impianto e su tale fatto sarebbero state ancora in corso indagini da parte della Procura di Teramo;
- che sempre nel corso dell'anno 2015 il Corpo di P.M. subiva accessi abusivi all'interno degli uffici chiusi, la disabilitazione della posta elettronica dell'ufficio, lo scollegamento delle visure alle banche dati, la disabilitazione dei programmi per acquisti e forniture, per controlli anagrafici, per protocollo atti, per delibere e bilancio, M.C.T.C. e Ancitel (programmi necessari alle attività assegnate principalmente alla ricorrente). Venivano altresì portati fisicamente via su ordine del Segretario Comunale e del Sindaco due hardware dell'ufficio. La ricorrente segnalava ogni episodio alla Procura della Repubblica di Teramo;
- che nell'aprile 2016 veniva avviato un procedimento disciplinare nei confronti della ricorrente, e addirittura inizialmente a sua insaputa, connesso ad una denuncia penale per abuso d'ufficio sporta da una cittadina. Sia la denuncia penale che il connesso procedimento disciplinare terminavano con l'archiviazione;
- che a seguito del terremoto del 2016 il Corpo di Polizia Municipale – unico tra tutti gli altri servizi del Comune - rimaneva per diversi giorni senza un ufficio e una sistemazione dignitosa;
- che ancora una volta veniva richiesto dal Segretario Comunale Dott. Angelini al Comandante Ranalli l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti della ricorrente (prot. n° 3501 del 20.03.'17) per aver ella effettuato una segnalazione di interruzione di pubblico servizio, procedimento mai di fatto avviato su decisione dello stesso Comandante;
- che con atto prot. n° 13621 del 23.10.'17 il dirigente Area Tecnica, Commercio e SUAP Ing. Mauro Bellucci avviava un nuovo procedimento disciplinare e sporgeva denuncia penale nei confronti della lavoratrice per non aver ella proceduto al rifacimento della segnaletica stradale. Sia il procedimento disciplinare che quello penale venivano archiviati in quanto nel caso specifico il rifacimento della segnaletica stradale

da parte della ricorrente sarebbe stato irregolare poiché trattavasi di affidamento di lavori ad unica ditta esclusiva individuata dallo stesso Comune;

- che, a seguito di una segnalazione effettuata dalla ricorrente alla Corte dei Conti e al Sindaco relativamente ad una liquidazione di un debito fuori bilancio giunto a pignoramento presso terzi per responsabilità del Segretario Comunale (prot. n° 15000 del 08.11.'17), quest'ultimo, in data 13.04.'18, aggrediva verbalmente la ricorrente con offese e minacce di ritorsioni disciplinari (*“vedrai che fine che ti faccio fare... vedrai che ti succede ora... ti faccio un procedimento disciplinare sicuro... ti farò vendere la casa per pagare i debiti e le cause...”*). Tale episodio veniva denunciato dalla ricorrente alla Procura della Repubblica (R.G. n° 2569/'18) e al Sindaco (prot. n° 5618 del 18.04.'18): il relativo procedimento penale terminava con una archiviazione;

- che per tale episodio veniva sporta denuncia penale anche dal Segretario per calunnia, il cui procedimento (R.G. n° 417/'18) terminava nuovamente in un “nulla di fatto”;

- che il Comune avviava nei confronti della ricorrente un procedimento disciplinare che veniva però negato dallo stesso Segretario (prot. n° 11522 del 17.08.'18, prot. n° 12141 del 05.09.'18, prot. n° 12771 del 17.09.'18 e prot. n° 13411 dell'01.10.'18);

- che la ricorrente veniva denunciata dal Segretario Comunale in data 16.07.'18 per il reato di omissione di atti d'ufficio (R.G. n° 4142/'18); tale procedimento terminava con ordinanza di assoluzione del 07.05.'19. Per gli stessi fatti veniva poi iscritta nel registro degli indagati per falso ideologico (R.G. n° 2636/'19): anche tale procedimento terminava con decreto di archiviazione n° 3653/'19;

- che il Corpo di Polizia Municipale versava in condizione di assoluto abbandono e isolamento nonostante le tantissime segnalazioni e richieste di intervento inviate invano dall'allora Comandante Ranalli e dalla ricorrente ai maggiori organi del Comune;

- che, noncurante del *decisum* di questo Tribunale del Lavoro e della Corte di Appello de L'Aquila, a seguito del trasferimento del Comandante Giodice (succeduto al Comandante Ranalli nell'ottobre 2018), nel dicembre 2020 il Comune resistente iniziava nuovamente a richiedere alla ricorrente di svolgere le funzioni di Comandante sempre in attuazione del disposto di cui all'art. 11 u.c. del Regolamento di P.M., costringendo la ricorrente ad una nuova diffida a mani di legali e causandole un ulteriore aggravamento dello stato di stress psico-fisico che la costringeva ad un nuovo periodo di malattia che a fasi alterne perdura tuttora;

- che, anche pochi giorni prima del deposito del ricorso introduttivo del presente giudizio, il Comune richiedeva nuovamente alla ricorrente la sua disponibilità ad una

attribuzione temporanea di incarico di Comandante ma senza riconoscimento della necessaria qualifica dirigenziale;

- che l'infinita serie di procedimenti disciplinari e penali subiti comportava l'impossibilità per la stessa di ottenere una mobilità in altro Ente o in altra P.A.: ad esempio nel 2018, prima candidata in ordine alfabetico nella procedura di mobilità per 10 posti di assistente amministrativo presso il Ministero dell'Interno con prima sede di assegnazione Ascoli Piceno (suo comune di residenza), veniva esclusa dalla procedura per *“aver subito un procedimento disciplinare in data 28/09/2016 e di aver presentato ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro RG.721/18”*;

- che la situazione lavorativa avversativa descritta le causava, a partire dall'anno 2014, una grave sintomatologia psichica reattiva caratterizzata da una evoluzione clinica persistente nel tempo, anche a fronte del consistente carico psicofarmacologico, e cronica, con diagnosi di *“Grave Disturbo Ansioso-Depressivo Reattivo Cronico sviluppatosi in conseguenza di eventi avversativi in ambito lavorativo (Grave Disturbo dell'Adattamento Cronico con Ansia ed Umore Depresso, secondo il DSM-5)”* e valutazione del danno biologico permanente nella misura del 15%;

- che la stessa subiva altresì una fortissima sofferenza interiore, acuita peraltro da una sensazione di impotenza, di isolamento e di umiliazione, che, collegata alla anedonia e al pessimismo progressivamente emersi nel tempo, la conduceva ad un drastico mutamento delle proprie abitudini familiari, affettive e personali.

Tanto dedotto in punto di fatto, l'attrice ha sostenuto in diritto la natura persecutoria e vessatoria della lunga ed estenuante serie di comportamenti perpetrati per oltre dieci anni nei propri confronti dal Comune resistente nelle persone di Tommaso Angelini (Segretario Comunale e Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari), Andrea Luzi (Dirigente Area Economica e Finanziaria e membro dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari), Mauro Bellucci (Dirigente Area Tecnica, Commercio e SUAP e membro dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari) e Rando Angelini (Sindaco nel periodo 2009-2019), tutti a suo dire integranti gli elementi costitutivi del *mobbing* e solo in via subordinata dello *straining* e commessi, pertanto, in violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c. e degli artt. 1, 7, 8, 14 e 15 della Legge n° 300/1970, con richiesta di condanna dell'Ente datore di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale di tipo biologico, morale ed esistenziale, nonché del danno da perdita di chance dalla stessa patiti.

Si è costituito in giudizio il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata contestando il fondamento della domanda in fatto e in diritto e chiedendone il rigetto.

Più in particolare, dopo aver richiamato il quadro normativo e giurisprudenziale (di merito e di legittimità) di riferimento in ordine alla sussistenza della fattispecie del *mobbing*, ha contestato specificatamente ogni episodio descritto nella parte in fatto del ricorso introduttivo, evidenziando come di tutti i procedimenti disciplinari *ex adverso* invocati solo uno si concludeva con l'irrogazione della relativa sanzione, peraltro conservativa (due mesi di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione).

Ha, dunque, negato la ravvisabilità di un disegno persecutorio unificatore dei singoli comportamenti e atti datoriali, da valutarsi a prescindere dalla liceità degli stessi, sostenendo piuttosto la presenza di un'elevata conflittualità nei rapporti intercorsi tra la lavoratrice e i responsabili dell'Ente, che quest'ultimo cercava comunque di contrastare favorendo la mobilità dei vertici comunali e della stessa ricorrente verso altri Enti, e ha dedotto la mancanza di allegazione e di prova in ordine alla pretesa risarcitoria.

Così radicatosi il contraddittorio, la causa, fallito il tentativo di conciliazione, è stata istruita mediante produzione documentale, escussione testimoniale e CTU medico-legale, affidata alla Dott.ssa Ceccoli Simona, all'esito della quale è stata rinviata in modalità ex art. 127 ter c.p.c. all'udienza del 23.10.2025, previa concessione alle parti di un termine per il deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

La ricorrente ha agito in giudizio lamentando di avere subito, per oltre dieci anni, durante il rapporto di lavoro intercorso con il Comune resistente e a partire dall'anno 2010, una serie di episodi e condotte mobbizzanti poste in essere dai responsabili e dai vertici comunali e unificate dall'intento persecutorio di voler determinare il proprio isolamento e emarginazione (e meglio descritti nella parte in fatto ma sintetizzabili nei nove procedimenti disciplinari, nove procedimenti penali e due procedimenti contabili subiti, oltre ad essere stata costretta a ricorrere per due volte dinanzi a questo Tribunale in funzione di giudice del lavoro per ottenere dapprima l'accertamento dell'illegittimità dell'incarico di Comandante f.f. demandato informalmente alla stessa e poi ai fini dell'annullamento della connessa sanzione disciplinare), rivendicando il risarcimento del danno non patrimoniale (biologico, morale ed esistenziale) per avvenuta lesione della propria integrità psicofisica, nonché del danno da perdita di *chance*.

Di converso, il Comune convenuto ha negato la sussistenza di un disegno persecutorio unificatore dei singoli atti e comportamenti datoriali, da valutarsi a prescindere dalla liceità degli stessi, sostenendo piuttosto la presenza di un'elevata conflittualità nei rapporti intercorsi tra la lavoratrice e il datore di lavoro, che

quest'ultimo cercava comunque di contrastare, favorendo la mobilità dei vertici comunali e della stessa ricorrente verso altri Enti, ed ha dedotto la mancanza di allegazione e di prova in ordine alla pretesa risarcitoria.

Tanto chiarito in ordine alle posizioni rispettivamente assunte dalle parti in causa, si ritiene opportuno effettuare preliminarmente una breve disamina della fattispecie del “mobbing” di rilievo nel caso in esame, onde evidenziare i presupposti oggettivi e soggettivi che devono ricorrere in concreto, affinché lo stesso possa ritenersi integrato, con ogni relativa conseguenza sul piano della tutela civile della lavoratrice.

Secondo consolidata giurisprudenza di legittimità (cfr. ex multis Cass. Civ., Sez. Lavoro, n. 17698/2014), gli elementi costitutivi del “mobbing” sono:

- a.** una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati isolatamente – che, con intento vessatorio, siano perpetrati specificamente contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, dal datore di lavoro (mobbing verticale) o da un preposto o anche da altri dipendenti gerarchicamente pari-ordinati o subordinati (mobbing orizzontale);
- b.** l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- c.** il nesso di causalità tra le condotte vessanti e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;
- d.** l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio che unifica e lega tra loro tutti i singoli comportamenti ostili.

In sostanza, per *mobbing* deve intendersi quell'insieme di comportamenti specifici e reiterati nel tempo nell'ambiente lavorativo, tenuti da una o più persone (datore di lavoro, superiore gerarchico, colleghi) che consistono in atteggiamenti ostili, conflittuali, prevaricatori o persecutori nei confronti del destinatario e che finiscono per portare quest'ultimo alla sua mortificazione morale ed emarginazione, ledendo il suo equilibrio psico-fisico.

Invero, il *mobbing* costituisce inadempimento contrattuale quale violazione di un obbligo di non fare nel caso di mobbing verticale (o discendente), integrato dalla persecuzione proveniente dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici, e quale violazione di un obbligo di fare, consistente nella protezione del lavoratore di fronte all'aggressione dei colleghi, nel caso di mobbing orizzontale.

La giurisprudenza ha poi precisato che, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, “7. *l'elemento qualificante va ricercato non già nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica che deve essere provato da chi assume*

di aver subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice di merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto. 7.1. a tal fine la legittimità dei provvedimenti può rilevare ma solo indirettamente perché, ove facciano difetto elementi probatori di segno contrario, può essere sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta unitariamente considerata.” (ex multis: Cass. Civ. sez. Lav. Ord. n. 26684 del 10.11.2017).

Sulla scorta delle medesime argomentazioni si è pronunciata Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 10992 del 9.6.2020 affermando che non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo invece necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

È stato anche chiarito da Cass. Civ. Sez. Lav. 26684/2017 che *“parimenti la conflittualità delle relazioni personali esistenti all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore”* e che *“nel giudizio sulla sussistenza o meno dell'intento persecutorio rileva anche la natura pubblica del datore di lavoro che, nel rispetto del principio costituzionale di cui all'art. 97 Cost., è tenuto ad intervenire per assicurare efficienza, legittimità e trasparenza dell'azione amministrativa.”*

La S.C. ha di recente chiarito che *“– costituendo l'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro - il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative “stressogene” (cd. straining), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno (Cass. Sez. L, Sentenza n. 3291 del 19/02/2016; Cass. Sez. L - Ordinanza n. 3692 del 07/02/2023).”* (Cass. Sez. L, Ordinanza n. 19196 del 2024).

Ad ogni modo, *“La nozione di mobbing - come quella di straining - è una nozione di tipo medicolegale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l’art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro; pertanto, la reiterazione, l’intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono eventualmente incidere sul quantum del risarcimento, ma non sull’an dello stesso, che prescinde dal dolo o dalla colpa datoriale. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda di risarcimento da mobbing per l’assenza di comportamenti intenzionalmente vessatori, senza verificare se le condotte datoriali avevano generato un ambiente logorante e “stressogeno” per il dipendente).”* (Cass. Sez. L -, Ordinanza n. 4664 del 21/02/2024).

Inoltre, *“In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l’insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell’art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.”* (cfr. ex multis Cass. Sez. L.-, Ordinanza n. 3692 del 07/02/2023).

Di conseguenza, conformemente alla giurisprudenza formatasi in tema di responsabilità ex art. 2087 c.c., anche in queste ipotesi il lavoratore è gravato dall’onere di dimostrare la condotta vessatoria subita o comunque la nocività dell’ambiente di lavoro, oltre che di provare la sussistenza del danno e del nesso causale tra l’ambiente di lavoro e il danno; grava invece sul datore di lavoro l’onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenirlo (Cass. Civ. sez. Lav. Ord. n. 5061 del 26.2.2024).

Fissate tali coordinate, l’esame va portato innanzi tutto sui risultati istruttori utili ai fini della ricostruzione delle principali condotte denunciate come vessatorie dall’attrice.

È pacifico che la ricorrente, assunta il 5 ottobre 1998 alle dipendenze del Comune resistente con qualifica di vigile urbano (nella classificazione dell’epoca corrispondente alla 5^a q.f.), ha prestato servizio in attività inerenti al profilo professionale di appartenenza, per circa dodici anni, senza che si verificassero problematiche di sorta,

nei rapporti con l'Amministrazione ed in specie con il Comandante ed il Vice-Comandante.

L'atteggiamento nei confronti della ricorrente improvvisamente mutava dopo che la stessa, nel 2010, aveva effettuato un controllo da cui era emerso che il figlio del dott. Andrea Luzi, Dirigente dell'Area Economica-Finanziaria del Comune, ma anche dirigente sovraordinato dei dipendenti comunali addetti ai servizi scolastici (trasporto, mensa, ecc.), residente fuori comune e fuori regione, usufruiva del pulmino (gratuitamente) e della mensa scolastica (a fronte del pagamento del buono pasto per soli due rientri pomeridiani) per tutti i giorni della settimana, anziché soltanto per i due giorni di rientro pomeridiano.

Dalla segnalazione della ricorrente scaturì un procedimento penale a carico del dott. Luzi, che venne archiviato.

Il PM nella richiesta d'archiviazione, in data 8 settembre 2011, ricondusse la vicenda ad un'ipotesi di ingiustificato arricchimento di rilevanza solo civilistica.

Vi era stato tuttavia l'avvio di un procedimento presso il Comune ad istanza della moglie del dott. Luzi, anche lei dipendente comunale, volto a stabilire se da parte del personale di Polizia municipale – e quindi della ricorrente - vi fossero stati abusi nell'esecuzione del controllo presso la mensa scolastica e nell'assunzione di informazioni circa le modalità di fruizione del servizio della mensa.

La vicenda originata dall'istanza presentata dalla moglie del dott. Luzi si concluse senza l'avvio di alcun procedimento disciplinare nei confronti della ricorrente, da parte del Comandante del Corpo di Polizia municipale, a cui era pure stato richiesto di valutarne i presupposti.

Sennonché, nel giro di appena tre mesi, tra il marzo ed il maggio 2011, la ricorrente venne fatta oggetto di altrettante denunce da parte del dott. Luzi.

Con una prima denuncia (relativa ad una visita eseguita dall'attrice, si presume, in assenza di documenti relativi, durante il turno di lavoro) al padre deceduto di un collega, per come esposto in ricorso, si attribuì all'attuale attrice una condotta che era in realtà priva di rilevanza penale e disciplinare, tanto che la segnalazione venne archiviata in entrambe tali sedi procedurali.

Con una seconda denuncia venne attribuita alla ricorrente l'adozione di una condotta inurbana, in occasione di un colloquio da lei avuto (insieme alla sorella, anche lei agente al Corpo di Polizia municipale) con il dott. Luzi dopo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. di categoria.

Con la terza denuncia, si attribuirono alla ricorrente presunti toni e linguaggio non consoni usati ai danni del dott. Luzi.

Neanche tali denunce risultano esitate in provvedimenti sanzionatori, a riprova dell'infondatezza delle accuse mosse a carico della dipendente.

Alle denunce ora riferite ha fatto seguito - avendo la ricorrente segnalato al Dipartimento della Funzione pubblica una serie di palesi disparità di trattamento tra gli agenti del Corpo e gli altri dipendenti comunali e abusi di potere (con PEC inviata al Ministero della Funzione Pubblica in data 12 luglio 2011), nonché omissioni di timbrature del marcatempo da parte dei dirigenti e del Segretario Comunale - la querela del maggio 2012 del dott. Luzi, per ingiuria e diffamazione continuata ai propri danni. Anche tale querela è stata archiviata.

In particolare, la decisione di non promovimento dell'azione penale (doc.8 *bis* ric.) da parte del Giudice di pace (sebbene la ricorrente abbia omesso di produrre la richiesta del PM alla quale si fa riferimento nel decreto di archiviazione) dimostra l'inesistenza, anche in tal caso, degli elementi per sostenere in dibattimento l'accusa del dott. Luzi.

Altra situazione conflittuale che ha visto la ricorrente opporsi all'Amministrazione comunale - e che è stata denunciata dalla lavoratrice come sintomatica della condotta mobbizzante attuata ai propri danni - è quella relativa alla pretesa dell'Amministrazione stessa di ottenere dalla dipendente l'emissione di ordinanze - ingiunzione di pagamento di sanzioni amministrative pecuniarie per varie violazioni.

Si tratta, nello specifico, di una serie di procedimenti sanzionatori riepilogati in appositi elenchi rimessi alla lavoratrice, nei quali compaiono verbali di accertamento di violazioni amministrative relative (anche) alla disciplina in materia di somministrazione di alimenti e bevande.

Il Comune ha fatto presente che, con riguardo a tale materia, si era posta - ben prima della data in cui il Corpo di Polizia municipale era rimasto privo di Comandante e di Vice-Comandante -, la questione dell'appartenenza della competenza a provvedere in testa al Sindaco, tanto che l'Ente aveva sottoposto un quesito alla Regione ed all'Anci. Nelle note conclusive ha aggiunto che la mancata adozione del decreto di sostituzione in via temporanea della lavoratrice al Comandante del Corpo di Polizia municipale, ossia del titolare dell'ufficio cui sarebbe dovuta competere l'emissione delle ordinanze-ingiunzione, se il relativo posto fosse stato coperto, formava oggetto di una discussione tra le parti avente ad oggetto una questione di diritto; in base a tal rilievo ha dedotto che la circostanza che il Comune fosse rimasto fermo nella propria tesi - per cui si doveva

prescindere da quel decreto di sostituzione affinché la ricorrente potesse legittimamente adottare i provvedimenti richiestile - poteva definirsi come la contrapposizione di una mera tesi di diritto a quella sostenuta della lavoratrice, senza potersi configurare in essa, invece, una condotta datoriale sussumibile nella violazione dei diritti all'integrità psichica ed alla personalità morale del dipendente, ossia configurare un caso mobbing.

Ai fini del decidere circa la configurabilità di un caso di mobbing, nella pretesa da parte del Comune di ottenere dalla ricorrente l'emissione delle ordinanze-ingiunzione, senza conferirle l'incarico di sostituire il Comandante del Corpo di Polizia municipale, è indispensabile una breve digressione circa il contenuto ed i limiti del potere del datore di lavoro pubblico di imporre ai dipendenti aventi con esso un rapporto assoggettato alla disciplina privatistica, ex art.2 d.lgs. n.165 del 2001, l'obbligo di ottemperare ad ordini da essi contestati come illegittimi e poi valutare come nel caso concreto l'Ente resistente si sia contenuto nei rapporti con la propria dipendente di fronte alla contestazione della legittimità dell'ordine.

La S.C., nell'inquadrare il contenuto ed i limiti del potere di un dipendente comunale (rientrante tra quelli di cui all'art.1, comma 2, d.lgs. n.165 del 2001) di sindacare la legittimità delle disposizioni impartite dal datore di lavoro pubblico, ha chiarito che "Nell'ambito del rapporto di lavoro privato, questa Corte ha affermato che la nozione di insubordinazione, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale (Cass. n. 7795 del 2017). Più in generale il lavoratore può chiedere giudizialmente l'accertamento della legittimità di un provvedimento datoriale che ritenga illegittimo, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore, ex artt.2086 e 2014 c.c., e può legittimamente invocare l'eccezione di inadempimento, ex art.1460 c.c., solo nel caso in cui l'inadempimento del datore di lavoro sia totale (cfr., tra le più recenti, Cass. n.831 del 2016 e n.18866 del 2016). Tali principi trovano applicazione nel rapporto di pubblico impiego privatizzato, anche in ragione del rinvio operato dal d.lgs. n.165 del 2001, art.2, comma 2 (cfr. Cass., 19 aprile 2018, n.9736).

È sulla base di tali principi che si procede a valutare le condotte attuate dalle parti.

Nel caso in esame, come si è riferito in narrativa, la ricorrente è ricorsa all'autorità giudiziaria al fine di ottenere una pronuncia di accertamento negativo dell'obbligo, che il Comune intendeva addossarle, di adottare le ordinanze – ingiunzione senza conferirle in maniera formale, secondo il regolamento per la disciplina degli uffici e servizi dell'ente locale, l'incarico di sostituire temporaneamente il Comandante (ed il Vice, anch'egli collocato in quiescenza) del Corpo di Polizia municipale.

Nella condotta attuata dalla ricorrente, quindi, nessuna forma di insubordinazione appare ravvisabile, trattandosi di reazione legittima ad atti arbitrari della P.A., quali deve ritenersi essere stati quelli con cui veniva dapprima richiesto alla lavoratrice e poi, a mezzo della direttiva sindacale n.4004 del 2016, veniva perentoriamente imposto, di assumere tali provvedimenti sotto minaccia di sanzioni disciplinari.

Il Comune ha peraltro fatto presente, sin dalla memoria difensiva, che, di fronte alla resistenza della ricorrente ad uniformarsi alle richieste rivoltele, prima di adottare la direttiva sindacale citata, erano stati posti appositi quesiti alla Regione ed all'ANCI, al fine di dirimere la questione.

Nel quesito posto alla Regione si chiedeva di conoscere se la legge regionale che attribuiva al Sindaco la competenza all'adozione delle ordinanze - ingiunzione fosse ancora applicabile alla luce del nuovo riparto di competenze all'interno dei Comuni tra la responsabilità politica (Sindaco) e quella amministrativa (Dirigenti dei settori).

La risposta data dalla competente Direzione regionale è stata nel senso del doversi ritenere superata tale competenza prevista dalla legge regionale a seguito dell'entrata in vigore del TUEL n.276 del 2000, con la conseguente attribuzione della competenza ai Dirigenti dei settori dell'Amministrazione comunale, anziché al Sindaco.

Tale risposta al quesito è inconferente rispetto alla tesi sostenuta dal Comune di aver in buona fede richiesto alla ricorrente di provvedere all'emissione delle ordinanze-ingiunzione, posto che la ricorrente era pacificamente priva della qualifica di dirigente.

Infatti, come chiarito nella sentenza resa tra le parti da questo Tribunale, impugnata dal Comune e confermata dalla Corte d'appello, relativa al ricorso proposto dall'attuale attrice per contestare la pretesa del Comune, la vacanza dell'Ufficio di Comandante e Vice-Comandante del Corpo di PM non comportava l'automatica investitura della ricorrente, quale agente di PM con maggior anzianità di servizio, nelle funzioni vicarie. A tal fine, come si è precisato nella sentenza di primo grado, era necessaria l'adozione di un provvedimento formale, in conformità con il Regolamento Comunale che disciplina l'ordinamento degli uffici e dei servizi; né sarebbe stata applicabile la

disposizione del regolamento di Polizia municipale, in tal sede invocata dal Comune, che prevede la sostituzione del Comandante con l'agente di PM più anziano e che è riferita alla sola ipotesi di temporanea assenza del Comandante e del Vice-Comandante (per malattia, ad es., o per altri eventi transitori).

È stato poi statuito da questo Tribunale, con altra sentenza passata in giudicato che ha accolto il ricorso della lavoratrice, che era conseguentemente illegittima la sanzione disciplinare applicatale per essersi rifiutata all'emissione delle ordinanze-ingiunzione.

Risulta quindi illegittima la condotta attuata dall'Amministrazione, consistita nella trasmissione alla ricorrente degli elenchi dei verbali di accertamento per cui si chiedeva l'emissione di ordinanza ingiunzione da parte della stessa ricorrente e nella successiva adozione da parte del Sindaco della direttiva n.4004 del 2016 di imposizione alla lavoratrice dell'obbligo di provvedere sollecitamente per evitare la prescrizione delle sanzioni amministrative.

Nel tornare ora all'esame dell'eccezione sollevata dal Comune, per cui ci si trova in presenza, comunque, di una questione di diritto, si osserva che la sottoposizione della ricorrente a procedimento disciplinare e l'attribuzione anche alla stessa di responsabilità davanti alla Procura regionale della Corte dei conti da parte del Comune sono condotte che, a differenza di quanto prospettato dall'Ente, andavano oltre la contrapposizione, alla tesi attorea dell'estraneità alle mansioni dell'agente di PM anziano della possibilità di adottare le ordinanze – ingiunzione, di una diversa tesi giuridica.

Alla configurazione della questione come mera contrapposizione di tesi giuridiche, infatti, osta l'adozione da parte del Comune di iniziative - la sottoposizione della lavoratrice a procedimento disciplinare ed il deferimento della stessa (e del Comandante di Polizia municipale, per il differente titolo di responsabilità della mancata adozione dei provvedimenti durante il periodo di servizio, nel quale egli avrebbe potuto attivarsi) alla Procura regionale della Corte dei conti - che, quanto alla posizione della ricorrente, a differenza che per la posizione del Comandante del Corpo di PM, sono contraddittorie ed inconciliabili con una qualificazione in termini di mera dialettica interna all'Ente. D'altronde, l'addotta rassicurazione che questo avrebbe ricevuto circa la bontà della tesi da esso sostenuta, mediante la risposta al quesito avuta dalla Regione, appare essere stata addotta quale giustificazione postuma - ed inconferente per quanto già detto circa la reale portata del parere regionale - rispetto ad una condotta censurata dalla lavoratrice in una duplice sede contenziosa, di accertamento negativo dell'attinenza alle proprie mansioni di quella pretesane dal Comune e di impugnativa della sanzione disciplinare.

La condotta attuata dal Comune, per contro, si caratterizza nei confronti dell'attrice per un'elevazione del livello del conflitto, già manifestatosi a seguito delle denunce e dei procedimenti disciplinari di cui si è detto, elevazione idonea a provocare alla ricorrente una condizione di stress psichico in ragione dell'esigenza di difendersi dalla grave accusa di essere concorsa nella causa dell'estinzione di sanzioni amministrative pecuniarie per svariate decine di migliaia di euro con la propria condotta contraria alla precisa direttiva impartita dal Sindaco, risultata poi del tutto illegittima ed arbitraria.

Si ritiene pertanto che l'Amministrazione comunale sia venuta meno al dovere di preservare la dipendente dai rischi connessi all'espletamento della propria attività lavorativa, per contro spingendola, con un'escalation di richieste pressanti, all'adizione di provvedimenti che l'avrebbero potuta esporre a responsabilità verso terzi, destinatari di ordinanze – ingiunzione emesse da una dipendente comunale priva dei relativi poteri.

L'Amministrazione ha inoltre inteso colpire specificamente la dipendente con una sanzione disciplinare inflittale in qualità di responsabile di mancanza ai propri doveri, sì da pregiudicarne anche la carriera, sulla base, come poi accertato con sentenza irrevocabile, di un'interpretazione meramente soggettiva del regolamento ordinamentale degli uffici e servizi comunali, priva di qualsiasi riscontro nel provvedimento, la cui applicazione corretta avrebbe dovuto indurre l'Amministrazione stessa a far precedere da un formale conferimento d'incarico l'adozione dell'ordine di servizio del quale si addebitava alla lavoratrice l'inottemperanza.

Si tratta di una condotta che, rivista alla luce dell'aspra conflittualità insorta con il dirigente dott.Luzi, anziché denotare solo, come sostenuto dal resistente, una generica situazione di tensione nel clima lavorativo nell'ambito degli uffici comunali, costituisce la chiara rappresentazione del verificarsi di quegli "errori dell'Amministrazione" la cui presenza, in base alla catalogazione dei comportamenti comunemente riconducibili alla figura del mobbing, rende concreto il puntualizzarsi del conflitto a carico del dipendente che lamenta di essere stato vittima di vessazioni da parte dei superiori gerarchici.

Si ritiene pertanto integrata la materialità della condotta costitutiva del mobbing, che, per come si dirà nel richiamare gli argomenti scientifici esposti dal CTU nella relazione in atti, si presta ad essere integrato anche da una condotta di per sé solo illegittima, senza i caratteri dell'illiceità penale, quale quella citata, svoltasi per un tempo superiore a sei mesi, essendosi il Comune rivolto all'attrice, affinché emettesse ordinanze-ingiunzione sempre senza conferirle un incarico formale, anche dopo che il Comandante della PM Ranalli, che era subentrato al precedente, era a sua volta andato in pensione).

Circa l'elemento soggettivo, va ribadito il richiamo giurisprudenziale (Cass., n. 4664 del 21/02/2024) per cui ai fini della configurabilità della responsabilità risarcitoria del datore di lavoro - indipendentemente dalla qualifica della sua condotta come mobbing, che indica fenomeni osservati dalle scienze psicosociali - assume rilievo la violazione di clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o di norme inderogabili di legge o di regole generali di correttezza e buona fede o delle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (richiamate, *ex multis*, nella sentenza citata, [Cass. 11 aprile 2013, n. 8855](#); [Cass. 13 ottobre 2015, n. 20533](#); [Cass. 9 giugno 2017, n. 14468](#)).

Nel caso concreto, il Comune ha violato sia norme inderogabili di legge, come ormai definitivamente accertato con le sentenze rese da questo Tribunale passate in giudicato e ricordate in precedenza, sia le regole che nell'esercizio della propria attività la P.A. avrebbe dovuto adottare per tutelare l'integrità psichica e la personalità della prestatrice di lavoro, al fine di sottrarla alla nocività dell'ambiente di lavoro, che si presentava per la stessa gravemente pregiudizievole, alla luce della ripetitività e frequenza degli episodi di aggressione alla propria reputazione mediante denunce infondate e, successivamente, alla luce delle richieste allarmanti rivolte per sollecitarne l'adozione di provvedimenti estranei alla di lei competenza, seguite da sanzioni disciplinari e dal deferimento alla Magistratura contabile.

L'indifferenza dell'Amministrazione rispetto all'indicazione fornita dalla dipendente di soluzioni alternative legittime, che avrebbero evitato alla stessa di esporsi nell'adottare dei provvedimenti sicuramente estranei alle proprie competenze (soluzioni che vanno dall'indire la selezione per reclutare il Comandante del Corpo, all'affidare temporaneamente le relative funzioni con regolare provvedimento, ovvero delegarle ad altri dirigenti dell'Amministrazione, presenti in pianta organica, dott. Luzi e Bellucci), attesta l'esistenza di una condotta miratamente sistematica attuata nella consapevolezza della sua idoneità ad incidere sulle condizioni di serena prestazione dell'attività lavorativa da parte di una dipendente mai sottrattasi all'adempimento dei suoi obblighi, per come dimostra anche l'assenza di precedenti disciplinari.

In conclusiva sintesi, sul punto, deve dirsi che la condotta datoriale costituisce una tipica fattispecie di mobbing attuato (anche) tramite un atto di per sé lecito, qual è la direttiva sindacale n.4004/2016 (seppur illegittimo, per le ragioni esposte), ma che si rivela illecito, se rivisto nella sua oggettiva portata intimidatoria per la lavoratrice messa di fronte all'alternativa tra l'eseguire ordine illegittimo o il subire sanzione disciplinare.

Tale ordine, stanti le modalità di imposizione del rispetto dell'obbligo del dipendente, che tramite esso si perseguiva formalmente - modalità consistite in una vera e propria minaccia di adozione di provvedimenti di rigore (che, nell'ambito dell'ordinamento dei rapporti di lavoro alle dipendenze della P.A. basato sulla supremazia speciale del datore, vigente prima del d.lgs. n.29/93, poteva ritenersi insindacabile in ordine alla sua legittimità, in mancanza di esposizione del dipendente a responsabilità penali connesse all'esecuzione dell'ordine, secondo la disciplina dell'art.17 d.P.R. n.3 del 1957 per i rapporti di lavoro alle dipendenze dello Stato, ma che tuttora, come già visto, la giurisprudenza considera sindacabile solo mediante ricorso all'autorità giudiziaria), diviene illecito alla luce dell'esito dei ricorsi giudiziari già proposti dall'attrice e come tale fonte di responsabilità risarcitoria per i danni che risulti essergliene derivati.

Ai fini dell'accertamento dell'esistenza del danno, le prove fornite dalla parte attrice, in specie documentali, vanno esaminate sulla base dei risultati della consulenza tecnica di ufficio, di natura medico-legale, stante la natura essenzialmente psichica degli effetti di una situazione pregiudizievole, qual è quella lamentata in ricorso, potenzialmente causatrice di uno stato di allarme prolungato e quindi suscettibile di esitare in una forma di disturbo clinicamente rilevante, una volta consolidatasi a seguito di una reiterazione di episodi di turbamento della serenità personale tale da minare le capacità di autodifesa.

La ricorrente ha assolto all'onere di sufficiente illustrazione della situazione clinica, in termini di danno biologico, mediante l'allegazione in ricorso e la produzione della relazione di consulenza del dott. Barioglio e dei numerosi certificati medici, da cui rilevare come assai gravi siano stati i danni arrecati alla salute della dott.ssa Camaioni, a causa della condotta vessatoria ordita ed eseguita nei suoi confronti.

In particolare, ha fatto presente che dapprima, nel 2014, era iniziata un'insonnia caratterizzata da risvegli precoci con difficoltà di riaddormentarsi e da uno scadimento della qualità del sonno accompagnata da frequenti sbalzi di umore nell'arco della giornata e da astenia; successivamente, nel corso degli anni la situazione era peggiorata e si erano rilevati numerosi episodi depressivi maggiori, manifestandosi lo stress anche in sintomi di oppressione precordiale, senso di fame d'aria, cardiopalmo, oltre che in sintomi gastroenterici, algie diffuse, anedonia, abulia e pessimismo, essendosi i suoi pensieri dal 2016 andati polarizzando sempre più sulle tematiche e difficoltà lavorative e legali e soprattutto le sue relazioni sociali essendosi progressivamente molto ridotte. La ricorrente ha concluso che il quadro attuale, nonostante una pesante cura farmacologica, presenta un "*grave disturbo ansioso-depressivo reattivo cronico*", la cui

entità era documentata dall'anamnesi, dai tests effettuati, dalla presenza dei principali sintomi del disturbo, dalle manifestazioni melanconiche e dalla conseguente disabilità. Era inoltre presente una cardiopatia, malattia di cui era riconosciuta la genesi psicosomatica conseguente allo stress, che comportava la limitazione di alcune delle attività ordinarie quali l'alimentazione.

La CTU, incaricata di ripercorrere la vicenda lavorativa della ricorrente sulla base della relativa anamnesi, accompagnata da somministrazione di appropriati test psichici, ha concluso che Camaioni Loredana è affetta da *“Disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, misti - complicato (309.28 – F43.23)./ La signora Camaioni non ha mai avuto problematiche psichiche prima dell'evento lavorativo, per cui l'evento stressante ha inciso in maniera preponderante sul determinarsi della patologia psichiatrica ed ha avuto conseguente sulla sua vita sociale e familiare. /Tale disturbo iniziato nel 2016 si è protratto fino ad oggi, assumendo il carattere di cronicità, con attualmente un livello moderato di gravità clinica. Il danno biologico permanente è valutabile nella misura del 14%”*.

Le conclusioni sopra trascritte sono il frutto di accertamenti approfonditi, potendosi rilevare dalla relazione che le motiva come la CTU abbia sottoposto la periziata ad una batteria di test rivelatori dello stato di salute psichica dell'attrice tramite sia l'incrocio di risposte alle domande (valutate con criteri basati su scale di interpretazione fisse, la cui idoneità a rivelare il grado di approssimazione al vero delle risposte date ai singoli item è assicurata dalla presenza di apposite domande dirette, in sostanza, a sondare le capacità di dissimulazione/simulazione dell'interessato), sia l'effettuazione della visita diretta, con colloquio libero, da cui la professionista esperta in materia psichiatrica aveva potuto rilevare le caratteristiche principali della personalità della periziata e le sue specifiche modalità di rielaborazione dell'esperienza, su cui era stata chiamata a riferire.

Dalle accurate indagini espletate dal CTU è dunque emersa l'esistenza di un danno di natura psichica suscettibile di valutazione medico-legale come danno biologico, avente, per come è noto, una propria precisa connotazione distintiva rispetto a figure note alla tradizione giurisprudenziale, quale, *in primis*, il danno morale soggettivo, inteso come transeunte turbamento dello stato d'animo anziché come un'alterazione delle condizioni di salute psichica del soggetto, negli inerenti aspetti cognitivi, di giudizio e relazionali.

La risarcibilità di tale danno è incontestabile alla luce dell'evoluzione della giurisprudenza di legittimità negli ultimi decenni del secolo scorso, evoluzione che, nei primi anni di quello corrente, si è espressa nella fondamentale riconduzione della figura

in parola al tipo di danno non patrimoniale, a seguito della riconosciuta incompatibilità della riserva di legge *ex art.2059 c.c.* - preclusiva dell'ammissione a risarcimento di danni causati da fatti privi dei requisiti di (seppur) astratta riconducibilità ad una fattispecie di reato - con l'interpretazione costituzionalmente conforme della disposizione citata, la quale ne impone la restrizione del campo di applicazione alle ipotesi di danni patrimoniali o, altrimenti, incidenti su beni della persona inidonei ad assurgere al rango di valori costituzionalmente tutelati, valendo invece per questi ultimi la regola opposta della risarcibilità incondizionata, imposta dal coordinamento delle disposizioni di legge ordinaria (*art.2059 c.c.* e *art.10, comma 3, d.P.R. n.1124 del 1965*, si può e deve aggiungere) con il principio personalistico che informa il sistema di tutela dei diritti della persona prefigurato nella Costituzione in una prospettiva di uguaglianza.

Passando ad esaminare la **determinazione del danno**, la consulenza medico legale ha, dunque, consentito di stabilire che la ricorrente presenta un danno biologico pari al 14% in termini di pregiudizio permanente residuo alle vessazioni subite, esitate in un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, misti - complicato (309.28 – F43.23).

Il CTU ha altresì accertato l'esistenza del necessario nesso di causalità della suddetta patologia con le condotte mobbizzanti poste in essere nei confronti della parte ricorrente, in base al rilievo della sussistenza nel caso esaminato di una serie di indici di riconoscibilità del fenomeno del mobbing, che ha opportunamente ricordato consistere in:

Ambiente lavorativo: il Mobbing avviene per definizione solo sul posto di lavoro, tuttavia, è un disagio che si può ripercuotere anche gravemente in ogni aspetto della vita del mobbizzato.

Frequenza: La frequenza con cui si presentano le azioni ostili è un criterio molto importante, perché mette in luce un conflitto persistente e persecutorio. Il mobbing richiede infatti una sistematicità di azioni attive, dimostrate ed evidenziate.

Durata: Secondo Leymann la frequenza statistica minima delle azioni di Mobbing doveva avere una durata di almeno 6 mesi. Oggi questa affermazione è ritenuta riduttiva e pertanto si ritiene ragionevole un periodo di tempo non inferiore a tre mesi.

Tipo di azioni: Leymann elaborò una lista di 45 azioni ostili suddivise in 5 categorie: attacchi di contatti umani e alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambiamenti di mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenza e minacce di

violenza: si tratta delle 5 categorie di Leyman riportate nel LIPT originale (Leyman Inventory of Psychological Terror).

“Queste categorie fanno ben comprendere come gli attacchi di mobbing siano diretti a vari livelli della vita professionale, sociale e intima della vittima”, ha, poi, specificato la CTU, che ha posto in rilievo un insieme di indici, che ricorrono tutti nella fattispecie:

- dislivello tra i protagonisti: nel Mobbing è chiaro un dislivello di potere tra i due attori, con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi in una posizione di svantaggio;
- andamento secondo fasi successive: La condizione “zero” indica una situazione di conflittualità e tensione generalizzata e latente all'interno della azienda; si tratta insomma di un cattivo clima organizzativo che provoca un senso generale di insicurezza e tensione. La prima fase o conflitto mirato vede il progressivo incanalarsi del conflitto fisiologico di base verso una determinata persona o gruppo di persone. La terza fase è quella di sintomi psicosomatici che la vittima comincia ad accusare in seguito alla situazione di lavoro. La quarta fase vede l'entrata in gioco dell'Amministrazione con richiami, controlli sul rendimento etc., in ragione dei quali il mobbing diviene pubblico. Nella sesta fase la vittima è costretta ad abbandonare il posto di lavoro volontariamente. Solo a partire dalla seconda fase si può parlare di mobbing;
- intento persecutorio: perché si possa parlare di mobbing ci deve essere da parte dell'aggressore un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima. L'intento persecutorio deve essere presente sotto un duplice profilo dello scopo politico (ad esempio liberarsi di un lavoratore scomodo) e dell'obiettivo discriminatorio (il lavoratore deve essere l'unico destinatario delle azioni vessatorie).

La CTU ha rilevato in particolare che la documentazione in atti è adeguata, certificati medici, con la prescrizione di terapia antidepressiva ed ansiolitica, valutazioni psicodiagnostiche, non venendo riferiti in precedenza disturbi di tipo psicopatologico ed attualmente, come rilevato dai test, essendo presenti atteggiamenti di sospettosità, scarsa fiducia nell'ambiente, umore depresso, postumi accertati come irreversibili.

La sopra esposta complessiva valutazione appare condivisibile in quanto immune da errori o vizi logici e supportata da congrua ed esauriente motivazione, come tale idonea a fondare il convincimento del giudice.

A fronte del quadro patologico sopra riportato, spetta alla ricorrente Loredana Camaioni il risarcimento del danno non patrimoniale.

Il sistema di calcolo del risarcimento che si adotta, conforme a numerosi precedenti di questo Tribunale, è quello a punto, che consiste nell'attribuire un valore costante (crescente in relazione diretta con l'incremento della percentuale di invalidità accertata) a ciascun grado d'incidenza delle menomazioni sull'idoneità della vittima di dedicarsi alle varie attività realizzatrici della sua personalità in campo anche extra-professionale, sistema basato sull'elaborazione di una scala ascendente di punti in cui all'aumento della percentuale d'invalidità risponde l'incremento del punto di un importo via via maggiore (tale punto base essendo storicamente nato da un attento e lungo processo di selezione dei valori monetari riconosciuti nelle liquidazioni giudiziarie, volte a far corrispondere - nell'impostazione di matrice patrimoniale, propria dei prontuari statistico attuariali allora in uso, a seguito della sentenza n.184/86 della Corte cost. - il danno biologico alla misura economicamente valutabile della riduzione della capacità generica di dedizione della vittima all'attività espletata).

Le tabelle attualmente in uso presso il Tribunale di Milano, ed i criteri approvati dall'osservatorio sulla giustizia civile del medesimo Tribunale di cui al documento depositato il 23 settembre 2025 dall'attrice (liquidazione congiunta), sono rispondenti alla duplice esigenza di garantire l'uniformità pecuniaria di base (storicamente legata alla "nascita" della figura di danno biologico, riconosciuta, nella sentenza della Corte costituzionale n.184/86, alla stregua di "voce" di quello patrimoniale) e di flessibilità nella modulazione della liquidazione secondo le peculiarità dei casi concreti, tanto da avere ricevuto l'avallo da parte delle Sezioni unite della S.C. quale sistema di valutazione del danno di generale applicazione, senza necessità di apposita motivazione in ordine alla sua conformità alle peculiarità delle singole fattispecie (cfr. Cass., III, n.12408 del 2011).

Si ritiene di dover pertanto applicare il sistema di calcolo a punto in base ai valori di base risultanti dalle cd. "tabelle milanesi", che permettono di orientare il giudicante nell'adozione del criterio equitativo indicato negli artt.1223 e 2056 Cod.Civ., come rivela l'omogeneità di precedenti anche presso questo Tribunale; l'adozione del criterio a punto d'invalidità conformemente con tali tabelle consente, d'altra parte, di valutare l'incidenza progressiva della menomazione anche secondo l'aspettativa di vita del lesso, mediante coefficienti (articolati in una scala discendente per anni di età anagrafica) ben più aggiornati di taluni di quelli ancora in uso nella liquidazione dei danni patrimoniali.

La valutazione del danno non patrimoniale è, di conseguenza, effettuata come segue: valore attuale del punto desunto dalla tabella per l'accertato grado d'invalidità per il coefficiente corrispondente all'età dell'attrice al momento dell'evento pregiudizievole.

Alla stregua dei criteri sopra richiamati, pare equo liquidare a titolo di **danno non patrimoniale** conseguente a "*lesione permanente dell'integrità psicofisica della persona suscettibile di accertamento medico legale*" e di **danno morale soggettivo**, conseguente alle medesime lesioni in termini di "*dolore*" e "*sofferenza soggettiva*" (cd. liquidazione congiunta) la somma di € 44.729,00, stabilita con valutazione all'attualità e risultante dall'applicazione del suddetto criterio della liquidazione a punto, prendendosi a base del calcolo la misura dell'alterazione psicofisica indicata dal consulente (pari al 14%), fissandosi il valore del punto danno non patrimoniale in € 5.181,26 e moltiplicandosi il danno espresso in migliaia di euro per il coefficiente demoltiplicatore (0,795), relativo all'età anagrafica della vittima (anni 42 al momento dell'insorgenza della malattia in termini clinicamente accertati, collocata dalla CTU nell'anno 2016).

Sebbene nessuna contestazione sia stata sollevata sul punto, è opportuno sottolineare che la liquidazione cd. congiunta del danno morale soggettivo con il danno biologico, mediante l'aggiunta, all'importo "a punto" di questo, di una percentuale fissa, risponde ad esigenze di uniformità nella scelta del parametro di base.

Si ha presente che la S.C. è intervenuta *in subiecta materia* raccomandando di evitare delle forme di automatismo risarcitorio.

Si ritiene opportuno riportare il testo della massima dell'ordinanza n.15733/2022: "Ai fini della liquidazione del danno non patrimoniale da lesione della salute secondo le Tabelle di Milano, ove si accerti la sussistenza, nel caso concreto, tanto del danno dinamico-relazionale (cd. biologico) quanto del danno morale, il "quantum" risarcitorio deve essere determinato applicando integralmente i valori tabellari (che contemplano entrambe le voci di danno), mentre, ove si accerti l'insussistenza del danno morale, il valore del punto deve essere depurato dall'aumento percentuale previsto per tale voce, salvo procedere all'aumento fino al 30% del valore del solo danno biologico (con esclusione, dunque, della componente morale), qualora sussistano i presupposti per la personalizzazione di tale tipologia di pregiudizio".

Nessuna personalizzazione del danno può essere effettuata nel caso di specie, per essere la confluenza del risarcimento del pregiudizio morale cd. soggettivo nell'unitaria liquidazione del danno biologico giustificata dal rilievo per cui il primo si risolve, in realtà, nella preoccupazione che lo stato di menomazione dell'integrità psico-fisica

induce nella vittima per le sue condizioni di salute, alterandone la possibilità di fruire delle occasioni di svago offerte dalla frequentazione sociale, senza poter distinguersi dalle altre conseguenze della compromissione dello stato di benessere precedente alla di lei esposizione alla *nox*a patogena.

Circa, infine, la richiesta attorea di “appesantimento” del valore del punto d'invalidità sia ai fini della liquidazione del danno biologico, sia del danno morale, la carenza di allegazione e prova da parte dell'attrice delle ragioni della richiesta ne impone il rigetto.

È noto, infatti, che, l'esigenza di flessibilità della valutazione a punto, che giustifica la modulazione del valore unitario secondo le peculiarità del caso, è meritevole di tutela, a condizione che l'interessato deduca e provi che la liquidazione secondo il valore standard non rispecchi il danno nella sua concreta dimensione, come avviene (in caso di lesioni fisiche) nell'ipotesi in cui la menomazione comprometta non il generico modo di relazionarsi della persona con l'ambiente sociale ove essa si esprime al di fuori dell'attività lavorativa, bensì una specifica capacità in esso riconosciuta particolarmente (gli esempi consueti sono quelli della frattura dell'arto inferiore dello sportivo dilettante inserito in un circuito agonistico rilevante, della frattura del dito del pianista dilettante).

Nel caso concreto, l'intensa attività lavorativa svolta dall'attrice, quale agente di PM, si presenta quale elemento di segno nettamente contrario rispetto anche alla semplice ipotesi dell'insufficienza della misura risarcitoria – base a ristorare il danno subito ed a fare ritenere la presenza di elementi peculiari della vicenda personale incidenti sulla capacità di conduzione delle relazioni socio-lavorative della vittima in misura superiore a quella corrispondente all'importo standard tabellare.

La somma liquidata a titolo di risarcimento del danno biologico e morale è determinata con valutazione riferita alla data intermedia di insorgenza della *nox*a patogena, ma sulla base dei valori della tabella milanese nella sua edizione del 2024.

La circostanza offre l'opportunità di liquidare il **danno da lucro cessante** - che spetta in ragione della presunzione di normale fecondità del denaro e quindi quale posta risarcitoria di un pregiudizio di natura patrimoniale, qual è quello derivante dalla ritardata disponibilità dell'importo liquidato in favore della ricorrente (che, se erogate tempestivamente, le avrebbe consentito di farne un uso fruttifero di interessi in misura da ritenersi almeno pari al tasso legale, fissato dal 1° gennaio 2023 al 5%) – tramite l'applicazione dell'accorgimento, suggerito dalla S.C., S.U., sentenza n.1712 del 1995, che consiste nell'applicare il tasso di interesse prescelto, al capitale nominale iniziale già integralmente rivalutato, anziché dalla data del verificarsi del danno (poiché così si

verificherebbe la duplicazione della posta risarcitoria del lucro cessante), da una data intermedia tra quella del fatto dannoso (che segna la decorrenza *ex lege* dell'interesse legale, a norma dell'art.1219 c.c.) e la data della sentenza che contiene la liquidazione. Si stima equo fissare tale data al 1° gennaio 2023, stante la ripresa dell'inflazione, pressoché inesistente nel 2016 e negli anni immediatamente seguenti, a partire dal 2021.

La ricorrente ha altresì lamentato che *l'infinita serie di infondati procedimenti disciplinari e penali subiti dalla ricorrente hanno comportato la impossibilità per la stessa di ottenere una mobilità in altro Ente o P.A. Ad esempio nel 2018 la Dott.ssa Camaioni, prima candidata in ordine alfabetico nella procedura di mobilità per 10 posti di assistente amministrativo presso il Ministero dell'Interno con sede Ascoli Piceno veniva esclusa dalla procedure per "aver subito un procedimento disciplinare in data 28.9.2016 e di aver presentato ricorso davanti al giudice del Lavoro RG 721/18" ossia a causa del procedimento disciplinare precedentemente descritto annullato nel 2020 dal Tribunale del Lavoro di Teramo in quanto infondato*".

Tale domanda mira al ristoro di un danno di natura patrimoniale, da perdita di chance.

L'attrice era collocata al primo posto in ordine alfabetico nella lista dei partecipanti alla procedura di mobilità per la sede di Ascoli Piceno, sede dove, se avesse superato la selezione, è presumibile che si sarebbe trasferita, stanti la coincidenza della sede con la residenza della lavoratrice e la circostanza che ella ha partecipato, dopo l'introduzione del presente giudizio, ad analoga selezione con successo e si è trasferita effettivamente a lavorare nella città di Ascoli Piceno alle dipendenze dell'Amministrazione degli Interni. L'attrice ha omesso di fornire dati attestanti l'esistenza di una probabilità prossima alla certezza del superamento della selezione, essendosi limitata ad indicare la collocazione in ordine alfabetico in prima posizione, circostanza inidonea a renderla individuabile tra i vincitori potenziali di selezione che si ritiene postulasse almeno la valutazione di titoli.

La domanda di risarcimento del danno da perdita di chance va pertanto rigettata.

Le spese di lite sono compensate per metà in ragione dell'accoglimento parziale della domanda e per la residua quota, liquidata in dispositivo, seguono la soccombenza.

Sono poste a carico del resistente le spese di CTU, già liquidate con separato decreto.

Questi i motivi del retroscritto dispositivo.

Così deciso in Teramo alla data del deposito telematico

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dr. Giuseppe Marcheggiani