

## MOBBING ATTIVATO DA SINDACALISTI NEL RUOLO (IMPROPRIO) DI DATORI DI LAVORO

**Tribunale di Sassari (sez. lav. 1° grado) – 2 luglio 2005 – Giud. Cuccuru – Fadda Giommama (avv.ti P. e A. Pinna Vistoso) c. ESEP – ENTE SCUOLA EDILE PROVINCIALE (avv. G.Mattu)**

**Mobbing del direttore generale dell'Ente di formazione a composizione paritetica tra organizzazioni locali sindacali dei lavoratori e degli imprenditori del settore edile – Posto in essere, con diversa intensità, da parte dei rappresentanti di due Organizzazioni sindacali locali dei lavoratori, membri del Consiglio di Amministrazione - Risarcimento del danno da licenziamento ingiustificato, del danno biologico e da invalidità temporanea nonché del danno da dequalificazione ed esistenziale – Spettanza.**

*Orbene, non vi è alcun dubbio sul fatto che il ricorrente sia stato vittima di una condotta di mobbing, che si è estrinsecata in una serie di comportamenti che sono tipici di una volontà "mobbizzante", finalizzati ad allontanarlo dalla posizione lavorativa ricoperta. Ed invero, nel periodo compreso tra il 1997 ed il 2001, l'ESEP attraverso i componenti del CDA, il suo vicepresidente Rudas (che per statuto ha compiti esecutivi) ed i presidenti che si sono succeduti, hanno assunto valutazioni e determinazioni che hanno messo in dubbio la capacità e la correttezza del ricorrente Fadda, senza che si sia mai offerta dimostrazione alcuna di fatti da cui derivare questo giudizio negativo, hanno promosso una iniziativa disciplinare, culminata in una sospensione cautelare dal lavoro a tempo indeterminato del tutto illegittima, iniziativa poi svanita nel nulla a causa della sua inconsistenza, hanno mosso rilievi per episodi privi di rilevanza al solo fine di tenere sotto pressione il lavoratore, hanno poi impedito al Fadda di prendere parte al CDA e di svolgervi le funzioni di segretario, hanno sminuito la dignità professionale del lavoratore nei confronti dei dipendenti allo stesso sott'ordinati ed intimato a questi di non assumere disposizioni dal Fadda, hanno imposto al ricorrente il godimento di periodi feriali per ragioni unicamente ritorsive rispetto alla sua volontà di resistere al trasferimento in altro ente, hanno poi ideato e realizzato una nuova struttura direzionale dell'ESEP al solo fine di privare il Fadda dei compiti propri di direttore, ed infine hanno proceduto al suo licenziamento proprio a cagione della volontà del Fadda di non accettare questa nuova dequalificante posizione lavorativa.*

*In definitiva nel caso in esame si riscontrano quelle azioni che, per comune opinione della giurisprudenza e della dottrina, vengono ordinariamente poste in essere per colpire il lavoratore non gradito al fine di allontanarlo da posto di lavoro, azioni concretizzanti, appunto, il mobbing.*

*Vi è prova in atti che a seguito della condotta di mobbing perpetrata ai danni del Fadda, questi ha subito danni alla salute, sotto forma di danno biologico, danno esistenziale, e danno da dequalificazione, a fronte dei quali si liquidano – oltre all'indennità di legge per ingiustificato licenziamento - le somme risarcitorie individuate equitativamente e specificate in motivazione.*

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 22-8-2002 Fadda Giommama esponeva: 1) che dall'11-1-1987 al 29-5-2002 aveva lavorato alle dipendenze dell'ESEP, ente di formazione professionale di composizione paritetica tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori del settore edile, con mansioni di direttore, inquadrato nel 6° livello del CCNL del settore enti di formazione e, da ultimo, a seguito di sentenza definitiva, nel 7° livello; 2) che dopo un iniziale tranquillo periodo lavorativo, a far data dal 1996 l'Ente era attraversato da uno stato di tensione tra le componenti predette, stato di tensione che aveva coinvolto anche la figura di esso ricorrente quale direttore; 3) che, in particolare, dopo qualche mese dalla sua nomina a segretario provinciale della Fillea CGIL, il sig. Antonio Rudas, divenuto poi componente del CDA dell'Ente e suo vice presidente dall'1.6.1998, in reazione a perplessità che esso Fadda aveva manifestato per il conferimento di incarichi di docenza a persone legate alla predetta organizzazione sindacale, aveva intrapreso una sistematica opera di attacco nei suoi confronti finalizzati alla rimozione dalle mansioni di direttore; 4) che più specificamente il Rudas, senza venire utilmente contrastato dagli organi dell'Ente, aveva in più occasioni dichiarato

inaffidabile esso ricorrente, lo aveva accusato di aver commesso reati, aveva sollecitato provvedimenti disciplinari, fino ad ottenere un provvedimento di sospensione per fatti mai commessi, ottenuto un primo collocamento in ferie forzate per oltre tre mesi (dal 18-6 al 24-9-98) ed intrapreso una sistematica opera di denigrazione anche tra i dipendenti dell'ESEP; 4) che esso ricorrente aveva rifiutato il passaggio ad altro ente bilaterale (CTP) e che ciò aveva determinato una ulteriore reazione della Fillea della Feneal e del Rudas in particolare che aveva promosso una serie di infondate contestazioni disciplinari nei confronti di esso ricorrente, cui aveva dato il massimo risalto, e promosso accertamenti ispettivi da parte delle autorità regionali e inoltrato un esposto alla Procura della Repubblica; 5) che il contrasto che si era venuto a determinare sulla posizione lavorativa di esso ricorrente aveva acuito i rapporti tra le varie componenti fino a mettere in discussione la sopravvivenza dell'ESEP, per il quale era stata anche promossa una procedura di messa in liquidazione, e che detto contrasto non ebbe termine neppure a seguito dell'intervento dei vertici nazionali delle organizzazioni nazionali, posto che il Rudas non recedeva dal suo proposito di privare esso ricorrente dell'incarico di direttore; 6) che in data 12-10-2000 il CDA dell'ESEP aveva deliberato l'assunzione di un direttore amministrativo, nella persona di Giovanni Melchiorre Lai, e che a seguito di tale assunzione erano state attribuite al Lai, inquadrato nel 6° livello del CCNL applicato, la maggior parte dei compiti già svolti da esso ricorrente, ormai chiamato a svolgere compiti marginali; 7) che a seguito di questa dequalificazione e della tensione nervosa accumulata per le vicende del rapporto lavorativo, aveva sviluppato una malattia psicofisica per la quale seguiva un trattamento terapeutico; 8) che con nota del 19-5-2001 era stato licenziato per giusta causa, con dispensa dal periodo di preavviso, assumendosi che l'insistenza con cui aveva richiesto l'inquadramento nel 7° livello ed il rifiuto di accettare le mansioni del livello 6/A avevano fatto venir meno il vincolo fiduciario; 9) che aveva impugnato il recesso e che aveva espresso la volontà di lavorare nel periodo di preavviso venendone tuttavia impedito dall'ESEP che aveva minacciato provvedimenti coercitivi per impedire l'accesso al luogo di lavoro; 10) che il periodo di preavviso era stato tuttavia interrotto dal suo stato di malattia, certificata fino al 10-11-2001 e che l'Ente, non chiarendo alcunché sulla sopravvivenza del rapporto lavorativo, aveva prima disposto che esso ricorrente usufruisse di 39 giorni di ferie non godute e, dopo che già esso ricorrente aveva richiesto il pagamento del TFR, con lettera del 30-4-2002 aveva disposto la revoca del licenziamento con invito a riprendere servizio per il 2-5-2002; 11) che esso Fadda non aveva inteso accettare la revoca del licenziamento, preferendo percepire l'indennità sostitutiva ex art. 18 Statuto e che nel ritirare il libretto di lavoro aveva appreso che l'Ente aveva ritenuto il rapporto definito al 3-6-2002; 12) che a causa delle menzionate vicende lavorative esso ricorrente aveva riportato danni patrimoniali e non, dei quali intendeva essere risarcito.

Ciò esposto chiedeva che il giudice adito volesse: A) accertare che il licenziamento era stato disposto per motivi ritorsivi, con condanna dell'Ente al pagamento delle 15 mensilità di cui al 5° comma dell'art. 18 Statuto ed al risarcimento del danno, in misura non inferiore alle 5 mensilità di retribuzione di fatto; B) accertare in via subordinata che il licenziamento era stato intimato senza giusta causa o giustificato motivo, con identici effetti di cui al punto A); C) condannare l'ESEP al pagamento del TFR; D) accertare e dichiarare la illegittimità del collocamento in ferie forzate per i periodi 18-6 / 24-9-1998 e 7-2 / 3-5-2002, con condanna dell'Ente convenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva previa ricostituzione del monte ferie; E) accertare la responsabilità contrattuale dell'Ente ex art. 2087 cc in concorso con quella extracontrattuale ex art. 2043 cc per il trattamento di mobbing che aveva subito, e per la dequalificazione, con condanna dell'Ente al risarcimento del danno da liquidare ex art. 1226 cc; condannare inoltre l'Ente al risarcimento del danno patrimoniale per lucro cessante (per l'impossibilità di continuare l'attività lavorativa fino al raggiungimento dell'età pensionabile, con somma pari a quella che avrebbe percepito a titolo di retribuzione fino al pensionamento, oltre al danno per non aver percepito l'indennità di disoccupazione) e per danno emergente (in relazione al costo per effettuare i versamenti contributivi per la prosecuzione volontaria), del danno esistenziale (con un importo corrispondente alle retribuzioni per il periodo dicembre 1996 / luglio 2002), per danno biologico (per € 200.000, salvo diversa somma di giustizia), e per danno morale (per € 200.000 o somma diversa di giustizia).

Si costituiva l'ESEP, che contestava analiticamente la domanda del ricorrente e concludeva per la reiezione del ricorso.

La causa veniva istruita mediante prova testimoniale e deposito di documentazione; veniva inoltre effettuata una ctu medico-legale.

In corso di causa il procuratore del ricorrente dava atto che l'Ente aveva provveduto al pagamento del TFR e dell'indennità sostitutiva del reintegro di cui al 5° comma dell'art. 18 Statuto, e che l'Inps aveva liquidato al Fadda l'indennità di disoccupazione, ed in relazione a ciò modificava le conclusioni assunte in ricorso. Acquisite le note difensive prodotte dalle parti veniva decisa come da dispositivo in atti.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Tra le parti è pacifico che successivamente alla notifica del ricorso introduttivo del giudizio l'ESEP ha provveduto, in data 27-9-2002, al pagamento in favore del ricorrente del TFR e dell'indennità sostitutiva della reintegrazione richiesta dal Fadda ex art. 18, comma 5° l. 300/1970. E' poi circostanza pacifica che l'Inps, sempre successivamente al deposito del ricorso, ha corrisposto al Fadda l'indennità di disoccupazione. Tenuto conto di quanto sopra risulta coerente la riduzione della domanda effettuata dalla difesa del ricorrente, essendo nella sostanza venuta meno la materia del contendere per il pagamento del TFR, dell'indennità ex 5° comma art. 18 cit. e per il danno da mancata corresponsione dell'indennità di disoccupazione.

Non vi è poi dubbio che l'avvenuto pagamento da parte dell'ESEP della indennità sostitutiva della reintegrazione equivale ad una ammissione circa l'illegittimità del licenziamento del lavoratore, poi revocato. Da ciò consegue il diritto del Fadda ad ottenere anche il risarcimento del danno ex comma 4° dell'art. 18 cit., senza che a questi fini rilevi accertare se si tratti di un licenziamento nullo o ingiustificato, danno che deve essere determinato nella misura minima di legge di cinque mensilità, considerato che il recesso è avvenuto con effetto dal 3-6-2002 (vedi libretto di lavoro) e che il rapporto deve tuttavia ritenersi definitivamente cessato con il pagamento della indennità sostitutiva della reintegrazione, avvenuto pacificamente il 27-9-2002 (vedi Cass. 3380//2003).

Nessun ulteriore danno patrimoniale spetta al Fadda in relazione al predetto licenziamento, a prescindere dalla tipologia di invalidità da cui è affetto.

In particolare non spetta il richiesto risarcimento in misura pari alla retribuzione per il periodo compreso tra il licenziamento e la data del 2011 in cui il ricorrente assume maturerà il diritto alla pensione. Ora, a prescindere dalla esattezza della data di maturazione del requisito pensionistico, che non pare correttamente individuata tenuto conto dell'età del ricorrente e delle risultanze dell'estratto contributivo in atti, va rilevato che anche a voler ritenere (come in effetti è, vedi oltre) che il licenziamento disposto dall'ESEP sia nullo per ritorsione, alla fattispecie trova applicazione, in base all'art. 3 l. 108/1990, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 l. 300/70 (vedi Cass. 19-3-1996 n. 2335 e Cass. 6-5-99 n. 4543) che esaurisce il diritto al risarcimento del lavoratore. Nessuna norma infatti consente di ottenere un risarcimento per la perdita del posto di lavoro in misura pari alle retribuzioni non percepite dal licenziamento sino al pensionamento o sino al reperimento di altra occupazione. Il legislatore, in effetti, anche a fronte del vizio più radicale del recesso aziendale, ha limitato il danno con riferimento al periodo compreso tra il recesso stesso e la data di reintegra nel posto di lavoro, ovvero quella del pagamento della indennità sostitutiva ex 5° comma art. 18 l. 300 cit. Nel caso in esame, come esposto, il Fadda ha ritenuto di esercitare il predetto diritto di opzione e ciò ha determinato la cessazione del rapporto lavorativo e la tipologia del danno risarcibile, che non può essere superiore alla misura sopra indicata. Giuridicamente irrilevanti sono le ragioni del perché il ricorrente ha esercitato la opzione ex comma 5° art. 18 cit.; ciò che invece assume importanza è il fatto che a carico del datore di lavoro inadempiente il legislatore ha predeterminato la misura del risarcimento, che non può eccedere quella innanzi riferita.

Peraltro è agevole osservare che nel rapporto di lavoro, a parte l'ipotesi di pattuizione specifica tra le parti, non vi è una garanzia di durata minima, per cui non si vede in base a quale considerazione il Fadda possa ritenere che il suo rapporto di lavoro sarebbe durato fino al suo pensionamento; inoltre va pure evidenziato a quali conseguenze economiche, socialmente insostenibili, si andrebbe incontro ove a fronte di un licenziamento illegittimo potesse utilmente domandarsi il diritto alle retribuzioni fino al pensionamento ovvero fino al reperimento di altra occupazione.

Dunque al Fadda, oltre all'indennità sostitutiva della reintegra, compete ulteriormente il risarcimento nella misura di legge di 5 mensilità, pari ad € 18.278,3 (retribuzione lorda mensile di € 3655,66), oltre interessi legali e riv. mon.

Fondata è invece la domanda per il pagamento dell'indennità per le ferie forzosamente godute.

Dagli atti risulta che al Fadda sono stati imposti due periodi feriali, dal 18-6-1998 al 24-9-1998 e dal 7-2-2002 fino all'esaurimento delle ferie a quella data maturate.

E' noto che il diritto ad usufruire delle ferie è irrinunciabile da parte del lavoratore ex art. 36, comma 3, della Carta Costituzionale. L'art. 2109 del cc demanda al datore di lavoro l'individuazione della collocazione delle ferie "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro"; la scelta del datore di lavoro deve pertanto avvenire non unilateralmente ma valutate le esigenze del lavoratore. Ciò esclude la legittimità di una disposizione datoriale che imponga, senza contemperamento degli ulteriori interessi coinvolti, il collocamento in ferie del lavoratore, così come illegittima è la pretesa del lavoratore di godere integralmente delle ferie nel periodo dallo stesso unilateralmente scelto. Nel caso in esame è avvenuto che l'ESEP ha collocato in ferie il lavoratore con perentorie decisioni, senza previa consultazione o accordo alcuno con il Fadda e senza neppure dare giustificazione alcuna riguardo alle esigenze aziendali che rendevano necessario fare godere al ricorrente i residui di ferie degli anni precedenti e dello stesso anno in corso, in un periodo continuativo unilateralmente individuato. Questo atto datoriale è, si ribadisce, illegittimo (vedi Cass. 24-10-2000 n. 13980). Tanto più questa conclusione si impone ove si consideri che il collocamento in ferie in realtà è motivato in entrambi i casi dalla volontà aziendale di tenere il Fadda lontano dal posto di lavoro, e non per poter rispondere ad esigenze dell'ESEP o per consentire la realizzazione del diritto alle ferie del dipendente. Giova porre in risalto che se questa fosse stata la motivazione della scelta del presidente ESEP certamente ne avrebbe concordato il periodo di godimento con il lavoratore. Dalla illegittima collocazione in ferie discende il diritto del ricorrente alla ricostituzione del monte ferie, e, considerata la cessazione del rapporto, il diritto alla indennità sostitutiva. A tale titolo il lavoratore è pertanto creditore della complessiva somma di € 17.180,85, corrispondente a 141 giorni di ferie x € 121,85 corrispondente alla paga giornaliera vigente alla data della cessazione del rapporto.

Fondate sono poi le ulteriori domande per danno biologico (temporaneo e permanente), esistenziale e da dequalificazione, danni tutti derivanti da una vera e propria condotta di mobbing perpetrata ai danni del Fadda.

Per esaminare la questione occorre preliminarmente dare conto della natura, finalità e struttura organizzativa dell'Ente convenuto.

Dallo Statuto, depositato in atti, si ricava che l'ESEP è una associazione non riconosciuta promossa dalle organizzazioni degli imprenditori edili e dalle associazioni sindacali dei lavoratori, che ha come fine istituzionale la formazione professionale e la riqualificazione degli operatori del settore edile nella provincia di Sassari, senza alcuna finalità di lucro. Si ricava altresì che l'Ente è retto da un consiglio di amministrazione composto da 12 membri, di cui sei di nomina delle organizzazioni sindacali dei datori e sei di nomina delle organizzazioni dei lavoratori, che la rappresentanza dell'Ente è attribuita al presidente del CDA nominato tra uno dei componenti designati dalle organizzazioni dei datori, che è prevista la figura di un vicepresidente designato tra i membri del CDA delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, con l'incarico di coadiuvare il presidente nell'esercizio delle sue funzioni, e di un Comitato di Presidenza formato dal presidente e dal vice presidente che ha il compito di dare esecuzione alle delibere del CDA.

L'art. 8 stabilisce poi che le deliberazioni del CDA devono essere assunte dalla maggioranza assoluta dei voti, l'art. 15, comma 2, che i singoli atti amministrativi che comportano spese devono essere sottoscritti congiuntamente dal presidente e dal vice presidente.

L'art. 13 dello Statuto prevede inoltre la figura del direttore dell'Ente, disponendo che lo stesso, nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità, "è responsabile del funzionamento dell'Ente, e svolge inoltre i compiti che gli vengono affidati dal Comitato di Presidenza in attuazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione; in particolare a) predispone, sulla base degli indirizzi del Comitato di Presidenza, il piano generale dell'attività dell'Ente; b) cura l'attuazione del piano generale dell'attività dell'Ente approvato dal Consiglio di Amministrazione; c) adotta i provvedimenti disciplinari relativi al personale, riferendone al Consiglio di Amministrazione; d) cura, sulla

base degli indirizzi del Comitato di Presidenza, i rapporti con il territorio, favorendo la realizzazione delle iniziative previste dal piano generale; e) attiva, sulla base degli indirizzi del Comitato di Presidenza, relazioni con gli enti pubblici e privati, con il Formedil nazionale e i Formedil regionali”.

Riguardo al personale dell'ente, l'art. 14, comma 1, dello Statuto prevede che “l'assunzione del personale dell'Ente è decisa dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il direttore, sulla base di una selezione collegata esclusivamente a criteri di professionalità”.

Da quanto sopra si ricava agevolmente che l'Ente convenuto ha una composizione paritetica e che il suo funzionamento è condizionato, sia nel momento deliberativo del CDA, sia in quello esecutivo delle delibere assunte, dall'indispensabile accordo delle due diverse componenti espressioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. In particolare risulta palese che la mancanza di accordo a livello di CDA ovvero di Comitato di Presidenza si riflette direttamente e pesantemente sulla funzionalità dell'Ente, non essendovi infatti la possibilità di assumere decisione alcuna se non con il consenso di entrambe le citate componenti.

Pare ovvio osservare che questa situazione, in cui ognuna delle parti è sostanzialmente titolare di un diritto di veto rispetto alle iniziative dell'altra parte, può dare luogo ad accordi di scambio, nel senso che il consenso di una delle parti rispetto ad una proposta può essere condizionato al consenso della controparte rispetto ad altra diversa proposta, ma anche a “cedimenti” di una parte rispetto alle iniziative dell'altra, motivati non da convinzione circa la bontà delle iniziativa assunta, ma dalla semplice volontà di non aggravare la già difficile condizione di governabilità dell'Ente. In sostanza è ben possibile che una delle componenti di cui sopra si lasci trascinare in iniziative dell'altra componente solo per “quieto vivere”, pur nella consapevolezza della erroneità della iniziativa stessa. Ovviamente anche in tale evenienza ciò che assume rilevanza rispetto alle persone coinvolte in queste iniziative è il risultato finale in cui esse si sostanziano, senza che sia consentito rispetto a tale risultato e per avviare alla responsabilità dell'Ente, andare a ricercare la parte promotrice. Si vuole cioè sostenere che l'Ente non può addurre a sua discolta, rispetto a fatti commessi da persone che rivestono cariche statutarie, che questi abbiano avuto origine da insistenze di una delle sue componenti paritarie.

Queste considerazioni sono pertinenti alla vicenda in esame rispetto alla quale, con una valutazione di sintesi di cui si darà conto in seguito, può ben dirsi che tutte le iniziative poste in essere da uno dei rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori in seno al CDA, e specificatamente da Rudas Antonio espressione della Fillea-CGIL, in parte coadiuvato da altro rappresentante, Pier Paolo Panu, nominato su indicazione della Feneal-UIL, volte ad allontanare dall'ESEP il direttore, attuale ricorrente, non sono state, verosimilmente per le ragioni di cui sopra, utilmente contrastate dai rappresentanti dei datori di lavoro, che infatti non hanno saputo e/o voluto impedire l'adozione da parte degli organi statuari dell'ESEP, presidente, vice presidente e CDA, di provvedimenti ingiustificati e lesivi della personalità e professionalità del Fadda.

Non è ben chiara l'origine e le ragioni della vera e propria avversione del Rudas nei confronti del Fadda; la documentazione in atti non offre molti elementi per chiarire questo aspetto. Tuttavia non è da escludere che questa avversione abbia effettivamente fatto seguito al rifiuto del Fadda di assecondare assunzioni presso l'Ente di parenti del Rudas o di altri esponenti della Fillea-CGIL. Questa circostanza infatti è espressamente contenuta nelle note 19-2-1997 del Segretario della Filca -CISL (doc. 13) e ventilata nella missiva 13-5-1997 del presidente della Sezione Costruttori Edili (doc. 14). Pure è probabile che il Fadda si sia reso responsabile di ulteriori condotte non gradite al Rudas, di certo è che questi, sia quale componente del CDA, sia quale vice presidente, ha cercato in tutti i modi di estromettere il Fadda dall'ESEP, arrivando persino, per raggiungere tale risultato, a porre in discussione l'esistenza stessa dell'Ente, nei cui confronti, stante la paralisi determinata dal ritiro della componente sindacale Fillea-CGIL, è stata pure avviata una procedura di liquidazione.

Al fine di meglio porre in risalto la condotta di mobbing sopra riferita ed il conseguente clima “lavorativo” creato attorno al dipendente Fadda, pare opportuno riassumere cronologicamente i fatti così come emergono dalla documentazione in atti, che indubbiamente costituisce prova del menzionato intendimento del Rudas.

1) Nel corso della riunione del CDA del 156-7-1996 il Rudas, all'epoca componente del consesso, sollecita il Consiglio affinché in una prossima riunione si “valuti l'affidabilità e la

capacità del direttore rispetto alle prerogative dell'Ente" (doc. 6). Non è dato conoscere del perché il Rudas ritenga il Fadda non idoneo all'incarico per il quale era stato assunto dieci anni prima. Durante il CDA dell'11-12-1996 il Rudas, in esito ad una diversità di opinioni con il direttore (che per Statuto partecipa alle riunioni del CDA), rispetto ad una particolare vicenda, sollecita nuovamente il Consiglio affinché in una prossima riunione discuta della "affidabilità" del direttore (doc. 7). Nella riunione del CDA del 17-2-1997, cui per malattia non prende parte il Fadda, tra le varie ed eventuali dell'ordine del giorno il Rudas propone per la prossima riunione di "affrontare la discussione relativa ai comportamenti ed agli atti compiuti dal direttore e del ruolo che dovrà in futuro ricoprire" (doc. 8). Neppure in questo caso è dato conoscere quali atti compiuti dal direttore dovessero essere portati alla attenzione del Consiglio; di certo prende corpo il proposito del Rudas di condizionare il direttore cui per il futuro, a suo avviso, doveva essere riservato un ruolo diverso. Sul punto va solo osservato che il ruolo ed i compiti del direttore risultano sanciti nello Statuto dell'Ente, per cui non si vede proprio quale diverso ruolo poteva attribuirsi al Fadda. Nella missiva 11-3-1997 (doc. 9) spedita dal Rudas, quale segretario generale della Fillea, al presidente ed al vice presidente del CDA dell'Ente, il predetto lamenta un tentativo del vice presidente di impedire nel CDA la discussione dallo stesso avviata "circa l'inaffidabilità del direttore il quale come palesemente dimostrato si è distinto per non essere all'altezza di gestire con la correttezza dovuta l'Ente stesso" e fa presente che a suo avviso il direttore "dovrà essere sollevato dall'incarico". Ciò che colpisce nella missiva è l'assenza di consapevolezza circa la natura del rapporto lavorativo che lega il direttore all'Ente: il Rudas omette completamente di considerare che tra le parti è in essere un rapporto di lavoro subordinato che può cessare, come da contratto, unicamente per giusta causa, e tratta della posizione del direttore come di un rapporto di natura "politica", nell'ambito del quale, appunto, l'incarico può venir meno per volontà degli organi elettivi. Non si riesce ad attribuire altra valenza al proposito di "sollevare dall'incarico" il direttore.

- 2) In data 28-3-1997 il presidente dell'ESEP Cristina Costa muove una contestazione disciplinare al Fadda per tre fatti di scarsa rilevanza, due dei quali avvenuti nel 1995 (doc. 17). In data 14.4.1997 il Rudas ed il Panu inviano al presidente ESEP Costa una missiva in cui espressamente condizionano la partecipazione delle delegazioni Fillea e Feneal al CDA dell'Ente alla condizione minima che il Fadda venga "sollevato dalle funzioni direttive"; in data 2-4-1997 il Rudas, preso atto che il CDA non aveva accolto la sua proposta di "sollevare o almeno sospendere" il Fadda dalle funzioni direttive, comunica al presidente ed al vice presidente dell'ESEP la volontà della Fillea (di cui è segretario generale) di ritirare la delegazione dal CDA e di "rimanere fuori fino a quando non si manifesterà la volontà di dare corso a quanto richiesto" (doc. 10). In pratica il Rudas condiziona la partecipazione della Fillea all'Ente alla rimozione del Fadda. Verosimilmente in virtù di tale volontà del Rudas e nonostante le giustificazioni offerte dal Fadda (doc. 19), il presidente dell'ESEP Cristina Costa, con nota del 16-4-1997, infligge al dipendente "la sanzione disciplinare della sospensione cautelativa dal lavoro con effetto immediato e sino al tempo occorrente per accertare se nei fatti sopra addebitati siano o meno ravvisabili estremi di reato" (doc. 18). Con missiva del 18-4-1997 (doc. 20) il vice presidente Renzo Corveddu si dissocia nettamente dall'operato del presidente, dando conto che egli stesso aveva avuto modo di giustificare due degli addebiti mossi al Fadda. Nella riunione del 21-4-1997 il CDA, sotto la presidenza del geom. Merella, dà corso ad una discussione sulla posizione del Fadda, la cui sospensione pare non sia stata mai deliberata dal CDA, dalla quale emerge: che il Rudas ha trasmesso alla Procura della Repubblica la documentazione riguardante il Fadda, che rispetto alla posizione del direttore si era creata una spaccatura tra la componente dei datori e la Filca-CISL da una parte ed i rappresentanti Fillea-CGIL e Feneal-UIL dall'altra, che il Rudas ed il Panu ribadiscono il proposito di disfarsi del direttore, ritenendo il Rudas "l'uscita dal Consiglio delle delegazioni di Fillea e Feneal ben più grave della sospensione del direttore", che il presidente Merella ammette che nei confronti del direttore sono state compiute una "serie di cattiverie" (vedi copia verbale del CDA). All'esito di tale discussione il CDA delibera, a maggioranza, di reintegrare il Fadda, dando mandato a tre legali per esaminare la documentazione raccolta riguardo all'operato del direttore (doc. 11). In esito a tale delibera il Fadda riprende servizio dal giorno successivo (doc. 21). La cosa non è di gradimento del Rudas e del Panu che, subito dopo, convocano i dipendenti ESEP, in orario di servizio, facendo ad essi presente che il Fadda

non rivestiva più le mansioni di direttore e che dallo stesso non dovevano più ricevere disposizioni di lavoro (vedi deposizioni di Domenico Cuccureddu e Antonio Carboni, gli unici testi sul punto veramente imparziali). Ciò che vale segnalare rispetto a questa specifica vicenda è il fatto che il presidente del tempo dell'ESEP, Cristina Costa, ha proceduto ad una irrituale sospensione cautelare dal servizio del Fadda, motivata plausibilmente per placare il Rudas che aveva ed ha espressamente manifestato il proposito di subordinare la partecipazione della Fillea all'ESEP all'allontanamento del direttore e che i fatti contestati al ricorrente non sono stati ritenuti penalmente rilevanti dalla autorità giudiziaria e neppure in seguito sanzionati disciplinarmente dall'ESEP, e ciò a testimonianza del fatto che in realtà tutto è avvenuto per la volontà del Rudas, non prontamente e adeguatamente contrastata dal presidente, che aveva l'unica finalità di colpire il Fadda.

- 3) Nei mesi successivi esplose un contrasto tra la Fillea-CGIL e la Feneal-UIL da un lato e la Filca-CISL dall'altro, avente ad oggetto, tra l'altro, la posizione del direttore dell'ESEP che, ad avviso delle prime due organizzazioni sindacali, verrebbe pregiudizialmente difeso dalla Filca nonostante le sue "malefatte" (doc. 94). A fronte di tale situazione la Fillea e la Feneal decidono di ritirare le rispettive delegazioni dall'ESEP e dal costruendo nuovo ente paritetico CPT. La frattura pare ricomporsi, mediante l'accordo del 3-10-1997 stipulato a Roma con l'ausilio dei rappresentanti nazionali e regionali delle federazioni. Il punto 2 di tale verbale di accordo recita: "Si conviene sulla opportunità di modificare l'attuale direzione della scuola edile attraverso un percorso che, con l'accordo dell'attuale direttore, trovi per quest'ultimo un'altra collocazione di lavoro, anche all'interno del sistema provinciale degli enti paritetici". Si conviene quindi di aprire all'interno del sindacato e con la controparte una discussione per individuare una nuova figura di direttore, in modo da raggiungere il massimo consenso del CDA della scuola edile, senza contrastare quanto previsto in materia dal CCNL. L'accordo risulta peraltro di difficile realizzazione pratica a causa della indisponibilità del Fadda ad assumere altro incarico, come emerge dal verbale del CDA dell'ESEP 12-2-1998 (doc. 25) in cui il Rudas dà conto di aver proposto al Fadda di assumere la responsabilità di un centro studi della scuola edile, proposta che lo stesso aveva rifiutato in quanto lesiva del suo livello contrattuale. Come pure emerge dal predetto verbale, il Rudas ha invitato il Consiglio ad "assumersi la responsabilità di deliberare una diversa collocazione del direttore". Nel contempo la Fillea e la Feneal, facendo seguito al proposito di non partecipare alla gestione dell'Ente fintanto che permaneva il direttore, si sono rifiutati di nominare i rispettivi rappresentanti in sostituzione di quelli scaduti. Su sollecitazione delle segreterie nazionali (vedi doc. 22), le segreterie territoriali delle OOSS dei lavoratori trovano un accordo in data 18-5-1998, in base al quale decidono il passaggio del Fadda al CPT ove avrebbe dovuto svolgere mansioni di "segretario" e concordano sui criteri per la nomina del nuovo direttore dell'Ente (doc. 24). Evidentemente la soluzione proposta non è stata di gradimento del Fadda, tanto è vero che lo stesso viene forzatamente collocato in ferie per 69 giorni consecutivi a partire dal 18-6-1998. Che il collocamento in ferie forzate, con atto sottoscritto dal presidente Orani e dal vice presidente Rudas, abbia una natura "punitiva" è provato dal fatto che contemporaneamente vengono richiesti al Fadda non solo gli atti in suo possesso ma anche le chiavi della struttura dell'Ente. Al rientro dalle ferie al dipendente viene sottoposta da parte del Rudas una lettera-contratto in cui si dà conto di un precedente assenso verbale del Fadda al passaggio al CTP, lettera che non viene sottoscritta dal Fadda per accettazione. Tale mancata sottoscrizione suscita ulteriore contrarietà del vice presidente Rudas nei confronti del Fadda, come si evince dalle tre missive del 28-10-1998 spedite dal Rudas al ricorrente e come pure emerge dalla missiva dei dipendenti al CDA ed al Comitato di Presidenza in cui essi lamentano le contrastanti direttive impartite dal presidente e dal vicepresidente riguardo al ruolo del direttore Fadda (doc. 28). L'acuirsi della avversione da parte del Rudas, ma anche del Panu, emerge dal verbale del CDA del 13-11-1998 in cui, nel corso della discussione di una relazione predisposta dal Rudas su alcune irregolarità che avrebbe commesso il Fadda in materia edilizia, il Panu ha espresso l'opinione che "i problemi si risolvono solo ed esclusivamente con l'allontanamento del direttore dell'Ente" ed il Rudas, dopo aver consigliato al presidente di porre all'ordine del giorno l'allontanamento immediato del direttore, aggiunge che "il direttore sicuramente non avrà un futuro né qui né negli altri enti paritetici, se poi il geom. Fadda riterrà opportuno proporre al Consiglio, con un atto di buona volontà, oggi e non domani, il suo

collocamento in mobilità, si può trattare". Non solo; nello stesso verbale del CDA si dà conto del fatto che il Rudas accetta di permanere alla vice presidenza dell'ESEP a condizione che "l'interlocutore che gli sottoporrà le pratiche alla firma sia diverso dal direttore"; proposta questa, inspiegabilmente, accettata dal presidente.

In data 8-1-1999, il Rudas, quale segretario della Fillea comunica all'ESEP il ritiro della propria delegazione dall'Ente a causa della "gestione improntata in modo anomalo dal direttore dell'Ente" (doc. 35), ritiro cui fa seguito anche quello della Feneal. Tenuto conto della conseguente impossibilità di funzionamento dell'Ente le OOSS dei lavoratori e della Sezione Costruttori decidono di porre l'ESEP in liquidazione a norma di Statuto.

- 4) Con missiva del 28-1-1999 indirizzata al presidente ESEP, il Rudas, che aveva mantenuto la carica di vicepresidente per l'ordinaria amministrazione, precisa che è suo intendimento "sopraspedere momentaneamente al pagamento dello stipendio del direttore e procedere al fine di verificare se alla luce dei numerosi addebiti già mossigli, non debba egli risarcire l'ESEP e la Regione in quanto ente finanziatore delle nostre attività corsuali". Al riferito proposito fa seguito la richiesta di assegni circolari alla banca depositaria con l'esclusione di quello destinato al direttore. Non occorre spendere molte parole per commentare l'operato anomalo di un datore di lavoro che decide autonomamente di sospendere l'adempimento di una obbligazione retributiva per presunti ed indefiniti danni cagionati dal lavoratore. Con altra missiva del 4.2.1999 il Rudas comunica al presidente dell'Ente che il Fadda dispone delle chiavi e del telecomando di accesso alla scuola, che il direttore è solito trattenersi nei locali della scuola anche quando il restante personale è andato via e che lo stesso, in orario di chiusura della scuola, ha ricevuto la visita di altra persona. In relazione a quanto sopra il Rudas sollecita ancora una volta il presidente affinché venga fatta una verifica sugli addebiti mossi al direttore. Dalla missiva emerge palese il perdurare del proposito del Rudas, che nell'occasione ha assunto la veste di investigatore, di creare continue difficoltà al Fadda e di rendergli la vita difficile all'interno dell'Ente. Proprio al fine di realizzare tale proposito il Rudas invia in data 4-2-1999 una richiesta ispettiva alla Regione sull'operato del direttore, ponendo a conoscenza di tale richiesta la locale Procura della Repubblica (doc. 42). In data 15-2-1999 il Fadda invia una missiva al presidente ESEP, lamentando la persecuzione in atto ai suoi danni ed il logorio psicologico a cui questo lo sottopone, e sollecitando anch'egli il presidente affinché si adoperi per l'avvio dell'accertamento ispettivo della Regione sul suo operato. Con lettera del 24-2-1999 spedita alla Sezione Costruttori di Sassari il Rudas dichiara la disponibilità della Fillea a superare la crisi dell'ESEP a condizione che venga rimosso il direttore (doc. 97).
- 5) In data 5-5-1999 interviene un accordo tra le segreterie nazionali, regionali e provinciali delle OO. SS. dei lavoratori in merito ai criteri generali di gestione degli enti paritetici. L'accordo non ha immediata attuazione riguardo all'ESEP ed in data 3-11-1999 il Rudas rimette il mandato di vice presidente. Il fatto genera la paralisi della struttura, come risulta dalla nota del 13-12-1999 del presidente del Collegio Sindacale e dalla missiva inviata dai dipendenti al Comitato di Presidenza.
- 6) L'impasse viene superata con l'accordo del 23-3-2000 tra la Sezione Costruttori Edili e le OO.SS. dei lavoratori, la cui attuazione darà luogo ad un ulteriore atto lesivo della professionalità e dignità del Fadda: Ed infatti l'accordo prevedeva, in violazione delle norme statutarie che prevedono la figura di un solo direttore (art. 13), una direzione affidata a due direttori (A e B) con "funzioni equivalenti". In particolare al direttore A, di nuova assunzione, dovevano essere affidati l'incarico "inerente l'operatività e la gestione dell'Ente e la responsabilità del personale", al direttore B, e dunque al Fadda, l'elaborazione della strategia dell'Ente, l'indirizzo e la programmazione con compiti di proposta. L'accordo, poi sostanzialmente ratificato dal CDA dell'ESEP in data 12-10-2000 (doc. 52), stabiliva anche che la nuova organizzazione a trapezio, in luogo di quello piramidale, doveva avere vigenza sino "alla permanenza dell'attuale direttore alle dipendenze dell'Ente".

L'obiettivo avuto di mira mediante questa nuova organizzazione della direzione dell'ESEP è del tutto chiaro: si voleva privare il Fadda di ogni effettivo compito operativo e direzionale per relegarlo ad un ruolo marginale, con un evanescente compito propositivo di imprecise strategie aziendali, e ciò trova conferma nel fatto che la modifica doveva avere validità solo fino a quando il Fadda sarebbe rimasto in servizio, sia alla luce dei compiti effettivamente assegnati al nuovo direttore A, assunto a decorrere dal dicembre del 2000 e



fino al giugno del 2001. Ed infatti, da una semplice lettura della lettera di assunzione del nuovo direttore, Giovanni Melchiorre Lai, emerge che allo stesso, tra l'altro, sono stati riservati la direzione dei servizi amministrativi, contabili e di bilancio, la direzione, il coordinamento e l'aggiornamento professionale del personale (anche di quello docente), la realizzazione e la certificazione delle attività e dei progetti formativi, la direzione delle procedure per gli appalti, per le forniture ed i servizi e la gestione delle spese; in definitiva al nuovo direttore sono state riservate tutte le principali attività che in effetti caratterizzano le mansioni del direttore di un ente di formazione professionale. Giustamente pertanto il Fadda ebbe a lamentarsi che più che uno "sgravio" di alcune attività dalle incombenze che gli facevano sino ad allora capo, si era realizzato un vero e proprio suo esautoramento (vedi docc. 53, 54, 55 e 56). Di ciò del resto si ha riprova nel fatto che nella scheda individuale sull'utilizzo del personale per il 2001, inviata dall'ESEP alla Regione Sardegna, il Fadda viene indicato quale "direttore ricerca e sviluppo dell'Ente". Ben può dirsi dunque che a seguito della attuata modifica della direzione dell'Ente al Fadda è stata attribuita la "innocua ed ininfluyente" posizione lavorativa di responsabile di una sorta di "centro studi", così come inizialmente progettato dal Rudas, che per tale via è riuscito, con il consenso del CDA, a svuotare di contenuto la posizione lavorativa, contrattuale e statutaria del ricorrente. Del resto è stato lo stesso teste Corveddu, che per conto della Filca CISL ha sottoscritto l'accordo, ad ammettere che la nuova struttura direzionale era stata concepita non per rispondere a precise finalità organizzative ma per ridimensionare il ruolo del Fadda e per finalità di pacificazione interna alle varie componenti.

La gravità della dequalificazione cui è andato incontro il Fadda a seguito della attuazione della nuova organizzazione delle direzioni emerge non solo dalla lettera di incarico al Lai, ma anche dalle prove testimoniali assunte. La teste Franca Rosanna, responsabile della didattica, ha confermato che il Lai ha effettivamente assunto i compiti di cui alla lettera di incarico e che pertanto, subito dopo la sua presa di servizio il proprio referente per l'attività didattica è stato quest'ultimo e non più il Fadda, così come è stato il Lai ad occuparsi dei rapporti con gli altri enti per la progettazione e programmazione delle iniziative formative. La deposizione della teste risulta conforme a quella resa dal teste Antonio Carboni, insegnante ESEP, che ha altresì aggiunto come a seguito dell'assunzione del Lai, questi e non il Fadda gli venne indicato quale persona con cui discutere dei problemi dei cantieri all'epoca aperti. Il teste Domenico Cuccureddu, impiegato amministrativo ESEP ha chiarito che dopo il dicembre 2000 è stato il Lai a gestire e controllare l'attività di tutti i dipendenti ed ad interessarsi della corrispondenza in entrata ed in uscita dall'ESEP. Su questo aspetto la teste Luisella Mulas, dipendente ESEP fino al 2003 con mansioni di addetta al protocollo, ha aggiunto che era stato il Lai ad impartirle l'ordine di fargli visionare la posta scritta dal Fadda prima di iscrivere al protocollo; non solo la teste ha ulteriormente precisato che dopo l'assunzione del Lai al Fadda venne affiancato un nuovo dipendente assunto a tempo indeterminato e ciò in quanto il ricorrente non poteva più contare sugli altri dipendenti e che, di fatto, il Fadda rimase privo di occupazione (vedi dep.).

Dunque del tutto giustamente il Fadda ebbe a lamentarsi della sua nuova peggiorata condizione lavorativa che lo vedeva escluso dalle mansioni caratterizzanti le funzioni dirigenziali allo stesso spettanti per contratto (e per Statuto) ed in posizione assolutamente marginale all'interno dell'ESEP. E la sua mancata accondiscendenza verso questa situazione non può essere intesa quale mancanza di volontà di collaborazione rispetto alla nuova struttura direzionale, ma una riaffermazione della propria dignità professionale che veniva mortificata sull'altare di una ritrovata unità di natura politico-sindacale all'interno del CDA dell'ESEP. Del resto proprio in quel periodo al Fadda era stato riconosciuto con sentenza, passata in giudicato, il diritto ad essere inquadrato nel 7° livello del CCNL della formazione professionale, per cui la nuova situazione di sostanziale privazione di facoltà dirigenziali gli appariva, ragionevolmente, ancora più intollerabile.

- 7) In questo contesto matura il provvedimento di licenziamento del Fadda del 19-5-2001. In data 4-5-2001 il CDA dell'ESEP (doc. 80), preso atto del disappunto manifestato dal Fadda e della asserita sua mancata collaborazione rispetto alle nuove determinazioni del CDA sulla dirigenza, preso altresì atto della intervenuta sentenza con cui al dipendente era stato riconosciuto il superiore 7° livello retributivo, livello che ad avviso del CDA non poteva

essere concepito in relazione alla struttura dell'ESEP, dà incarico al Comitato di Presidenza di convocare il Fadda affinché lo inviti ad adeguarsi alla nuova struttura direzionale, dandogli ancora l'incarico, ove il Fadda avesse insistito nella richiesta di applicazione della sentenza, di attivare le procedure per l'interruzione del rapporto di lavoro. Il 16-5-2001 il Fadda, successivamente all'incontro con il Comitato di Presidenza, precisa che non intende rinunciare al 7° livello retributivo ed al ruolo di direttore, contesta l'accusa di mancanza di collaborazione e rinnova il suo disappunto per le dequalificazione subita, pur dichiarandosi disposto a trovare soluzioni concordate nel rispetto della propria professionalità. Nel prendere atto della volontà del Fadda, il Comitato di Presidenza manifesta il proposito di dare attuazione alla sentenza del giudice del lavoro, pur ribadendo l'impossibilità per l'Ente di utilizzare concretamente il ricorrente nella figura apicale di 7° livello (vedi lettera del 18-5-2001, doc. 60). Il 19-5-2001 al ricorrente viene inviata la lettera di licenziamento del seguente tenore: "la presente per comunicarLe che, attesa la Sua indisponibilità a collaborare con l'Ente Scuola con mansioni di Direttore di livello 6/A, mansioni queste ultime presenti nella struttura, e la ribadita esigenza di rivestire, invece, le mansioni proprie di un 7° livello inesistenti nell'Ente; considerata altresì la sua indisponibilità, più volte manifestata, ad un dialogo volto a costruire una struttura apicale operativa, verificato da ultimo il venir meno del rapporto fiduciario, siamo costretti nostro malgrado a privarci della sua collaborazione. Pertanto il rapporto di lavoro con codesto Ente deve intendersi risolto e, visti gli artt. 50 e 52 del CCNL della Formazione Professionale convenzionata, il Suo periodo di preavviso decorrerà dal 21-5-2001 con dispensazione dalla prestazione del servizio". Il recesso viene immediatamente impugnato dal Fadda, che manifesta la volontà di lavorare nel periodo di preavviso, non intendendo perdere eventuali diritti che dovessero maturare nel periodo (vedi missive del 22 e 24 maggio 2001). La richiesta del Fadda non viene accolta ed allo stesso viene inibito l'accesso ai locali dell'Ente e richiesta la consegna delle chiavi e l'asporto dalla stanza occupata di tutti i beni di sua appartenenza..

E' pacifico in atti che l'efficacia del periodo di preavviso è stata procrastinata dalla malattia insorta al Fadda, che quest'ultimo è stato di seguito collocato unilateralmente in ferie per 39 giorni consecutivi con disposizione dell'8-2-2002 e che in data 30-4-2002 il Presidente dell'ESEP ha comunicato al Fadda la revoca del licenziamento, non accettata dal ricorrente (vedi doc. 69,70 e 71).

Orbene, tenuto conto dei fatti sopra riassunti, non vi è alcun dubbio sul fatto che il ricorrente sia stato vittima di una condotta di mobbing, che si è estrinsecata in una serie di comportamenti che sono tipici di una volontà "mobbizzante", finalizzati ad allontanare il Fadda dalla posizione lavorativa ricoperta. Ed invero, nel periodo compreso tra il 1997 ed il 2001, l'ESEP attraverso i componenti del CDA, il suo vicepresidente Rudas (che per statuto ha compiti esecutivi) ed i presidenti che si sono succeduti, hanno assunto valutazioni e determinazioni che hanno messo in dubbio la capacità e la correttezza del Fadda, senza che si sia mai offerta dimostrazione alcuna di fatti da cui derivare questo giudizio negativo, hanno promosso una iniziativa disciplinare, culminata in una sospensione cautelare dal lavoro a tempo indeterminato del tutto illegittima, iniziativa poi svanita nel nulla a causa della sua inconsistenza, hanno mosso rilievi per episodi privi di rilevanza al solo fine di tenere sotto pressione il lavoratore (vedi missive del 28-10-1998), hanno poi impedito al Fadda di prendere parte al CDA e di svolgervi le funzioni di segretario, hanno sminuito la dignità professionale del lavoratore nei confronti dei dipendenti allo stesso sott'ordinati ed intimato a questi di non assumere disposizioni dal Fadda, hanno imposto al ricorrente il godimento di periodi feriali per ragioni unicamente ritorsive rispetto alla sua volontà di resistere al trasferimento in altro ente, hanno poi ideato e realizzato una nuova struttura direzionale dell'ESEP al solo fine di privare il Fadda dei compiti propri di direttore, ed infine hanno proceduto al suo licenziamento proprio a cagione della volontà del Fadda di non accettare questa nuova dequalificante posizione lavorativa.

In definitiva nel caso in esame si riscontrano quelle azioni che, per comune opinione della giurisprudenza e della dottrina, vengono ordinariamente poste in essere per colpire il lavoratore non gradito al fine di allontanarlo da posto di lavoro, azioni concretizzanti, appunto, il mobbing.

Come sopra osservato, l'eccezione della difesa dell'ESEP, ad avviso della quale i fatti innanzi esposti dovrebbero essere ascritti ad un contrasto tra il Fadda ed il Rudas, e che pertanto solo a quest'ultimo andrebbero in ipotesi addebitati, non può essere accolta poiché si è già

precisato che il Fadda ha subito iniziative denigratorie, disciplinari e provvedimenti propri del datore di lavoro, provenienti da soggetti che manifestavano la volontà dell'Ente. Ovviamente dalla lettura degli atti sopra riassunti emerge chiaramente che vi è stata una costante pressione del Rudas (ed in tono minore del Panu) sul CDA, e sulle componenti che questo esprimevano, per ottenere l'allontanamento del Fadda; a tali pressioni tuttavia il CDA e gli organi esecutivi non hanno saputo adeguatamente resistere, presi dalla preoccupazione di mantenere una *pax* all'interno del CDA, e così per mantenere una serenità di relazioni sindacali e forse la stessa sopravvivenza dell'Ente, tutte le componenti, alcune di esse evidentemente *oborto collo*, hanno consentito che venissero assunti atti lesivi della personalità e dignità professionale del Fadda ("cattiverie", secondo la stessa definizione del presidente Orani). Va in proposito rimarcato che l'obbligo, scaturente per il datore di lavoro dall'art. 2087 cc, di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente, può venire violato da condotte sia commissive che omissive del datore, tenuto conto che lo stesso incorre anche *in culpa in vigilando* e *culpa in eligendo*, rispetto a fatti commessi da rappresentanti o da dipendenti. E non vi è pertanto dubbio che l'ESEP debba rispondere direttamente delle azioni conseguenti a delibere del CDA, a provvedimenti e comportamenti del CDA, del vice presidente e del presidente lesivi della personalità e professionalità del lavoratore.

Vi è prova in atti che a seguito della condotta di mobbing perpetrata ai danni del Fadda, questi ha subito danni alla salute, sotto forma di danno biologico, danno esistenziale, e danno da dequalificazione.

Per quanto attiene a quest'ultimo, deve richiamarsi quanto innanzi esposto circa le conseguenze derivate al ricorrente dall'attuazione del sistema della "doppia dirigenza" adottato dal CDA dell'ESEP. Si è riferito che dal dicembre del 2000 a fino al 6-5-2001 (data di inizio della malattia del Fadda), al ricorrente sono state sottratte tutte le mansioni tipiche del direttore della struttura e lo stesso è stato relegato in compiti marginali di programmazione e studio. La dequalificazione operata è stata, come emerso dalla deposizione dei testi citati, particolarmente intensa e corrispondente al proposito del CDA di privare il Fadda, come preteso dal Rudas, di tutti i compiti gestionali. Di fatto il Fadda, come già osservato, è rimasto pressoché forzatamente inoperoso, e ciò costituisce certamente una delle più odiose forme di mortificazione della professionalità e dignità del lavoratore, soprattutto quando lo stesso esercita mansioni direttive. Dalla violazione dell'art. 2103 cc discende il diritto del Fadda al risarcimento del danno che, tenuto conto degli elementi sopra evidenziati, pare equo determinare, ex art. 1226 cc, in misura pari al 50% della retribuzione mensile all'epoca percepita, per un importo complessivo pertanto di € 10.966,98 (€ 3655,66 x 6 mesi x 50%).

In riferimento al danno biologico va precisato che con tale nozione si intende puramente e semplicemente il danno alla salute psicofisica della persona che non incide sulle sua capacità di reddito. In tale nozione di danno, in assenza di una definizione legislativa, vengono ordinariamente inclusi anche il danno alla c.d. vita di relazione in tutte le sue estrinsecazioni e le sofferenze morali che allo stato di malattia sono connesse. Tuttavia deve darsi atto che di recente il legislatore ha provveduto a dare una definizione di danno biologico con riferimento alla persona-lavoratore stabilendo che il danno biologico consiste nella "lesione all'integrità psicofisica suscettibile di valutazione medico-legale della persona" (art- 14 D. lgs 38/2000). Stessa definizione si ricava dall'art. 5 della l. 57/2001 in materia di danni alla persona da circolazione stradale. Appare evidente che la riferita nozione di danno biologico esclude dal suo ambito quelle situazioni soggettive che inizialmente si ritenevano incluse nel danno biologico. In particolare non può essere ricondotta alla definizione normativa di danno biologico la lesione alla personalità morale del dipendente ed il danno c.d. esistenziale rivolto a coprire le compromissioni delle manifestazioni della personalità umana all'interno del luogo di lavoro, della vita familiare e relazionale, manifestazioni che al pari del bene salute ricevono tutela costituzionale (art. 2 e 29 Cost., vedi Cass. 31.5.2003 n. 8827; Cass. 31.5.2003 n. 8828 e Corte Cost. 233/2003). Da ciò deriva che tale ultima tipologia di danno c.d. esistenziale acquista ormai una configurazione autonoma rispetto al danno biologico propriamente detto e lo stesso deve essere posto a carico del datore di lavoro, tenuto a garantire ex art. 2087 la "personalità morale del lavoratore", in tutti i casi in cui la disposizione codicistica venga violata. È evidente poi che si tratta di un tipo di danno che può aggiungersi al danno biologico nella nuova nozione accolta dal legislatore, ove dall'inadempimento del datore sia altresì derivato un danno alla salute.

Va ancora precisato che il datore di lavoro, in presenza di danno alla salute allo stesso imputabile, è comunque tenuto al risarcimento del danno subito dal lavoratore anche ove questi, per lo stesso danno biologico, percepisca dall'Inail l'indennità prevista dal nuovo art. 13 l. 38/2001. Ed invero la nuova tutela assicurativa derivante dal rapporto assicurativo obbligatorio dà luogo ad una forma di indennizzo, e non risarcimento, con importo determinato in base a parametri legali per cui al lavoratore non viene garantita una tutela integrale del proprio diritto alla salute ex art. 32 Cost.. Dunque al lavoratore, ove intervenga l'indennizzo INAIL, compete il differenziale di danno tra quello civilistico e quello pagato dall'istituto assicuratore. La questione è pertinente nel caso in esame, poiché il ricorrente ha ottenuto in sede INAIL un indennizzo di € 9668,07 per danno biologico da mobbing del 12% (liquidazione che ovviamente costituisce ulteriore elemento probatorio da cui ricavare la persecuzione ordita ai suoi danni).

Con riferimento al danno biologico vi è prova che dal trattamento di mobbing cui il ricorrente è stato sottoposto ne è scaturito uno stato di malattia psichica che ha determinato invalidità temporanea e postumi permanenti. In particolare dalla ctu espletata è risultato che il Fadda soffre di una "depressione maggiore in remissione parziale", che ha determinato postumi permanenti nella misura del 15%. In particolare il ctu nominato, dr.ssa Claudia Granieri, ha posto in evidenza che il Fadda, dopo aver assunto farmaci per combattere lo stress e l'insonnia, su disposizione del proprio medico curante è in cura sin dal febbraio del 1999 presso il C.I.M. di Sassari, ove venne diagnosticata una depressione reattiva con ansia generalizzata. La circostanza è comprovata dalla copia della cartella clinica della struttura pubblica (doc. 105), che copre il periodo 3-3-1999 / 4-5-2002, in cui viene descritta l'evoluzione della patologia del Fadda, che ha subito aggravamenti in concomitanza con i momenti maggiormente critici della sua vicenda lavorativa (vedi periodo di dequalificazione), gli effetti di tale depressione sulla personalità e sulle abitudini di vita del Fadda, nonché tutta la terapia dallo stesso praticata.

Il ctu ha poi osservato che "le dinamiche venutesi a creare in ambito lavorativo sono quelle che verosimilmente hanno determinato menomazione dell'efficienza psicofisica del periziando". Questa conclusione è in parte contrastata dal CTP di parte convenuta, ad avviso del quale, pur essendo innegabile lo stato di malattia psichica del Fadda, peraltro con postumi attuali del 3%, ha tuttavia osservato che questa patologia deriva in gran parte dalla particolare personalità del ricorrente, che per vicissitudini familiari "si è strutturato su di una personalità tendenzialmente rigorosa, precisa, metodica, poco tollerante alle frustrazioni ed ipersensibile al giudizio altrui". Le osservazioni del CTP predetto non possono essere assolutamente condivise, tenuto conto da un lato che la personalità attribuita al Fadda non è comunque connotata da anormalità, e che da altro lato è obbligo del datore di lavoro rispettare la personalità del lavoratore quale essa è, non ponendo in essere condotte e provvedimenti non connessi alla prestazione lavorativa che possono incidere negativamente sulla personalità del dipendente. Nel caso in esame, invece, con i provvedimenti e le condotte sopra riferite l'ESEP ha più volte manifestato disistima nei confronti del Fadda, ha più volte manifestato il proposito di allontanarlo dal posto di lavoro ed ha posto in essere atti che lo hanno privato delle rilevanti mansioni connesse al suo inquadramento: ha cioè creato in essere un clima lavorativo ostile nei suoi confronti, che era potenzialmente idoneo ad incidere negativamente anche su personalità fortemente strutturate. Dunque l'insorgere della malattia da parte del Fadda, che ha determinato l'assenza dal lavoro per periodi anche lunghi (vedi certificazioni mediche in atti) è legato strettamente alla particolare intensità della azione negativa subita e non a sue debolezze caratteriali o alla difficoltà di adeguarsi ad un nuovo contesto lavorativo. E di ciò si ha riprova nel fatto che precedentemente alla vicenda per cui è causa il ricorrente non ha mai sofferto di malattia psichica alcuna.

Pure infondata è la pretesa del CTP di parte ricorrente, ad avviso del quale il Fadda in dipendenza della malattia di cui sopra presenta postumi invalidanti compresi tra il 41 ed il 50%. Ed infatti il CTP ricava questa valutazione da un riferimento alle tabelle in uso per la determinazione delle invalidità civili per la voce "sindrome depressiva endogena media": senonché va evidenziato che nel caso in esame la sindrome da cui è affetto il Fadda ben può ritenersi "lieve", secondo la valutazioni del CTU, e che in ogni caso le predette tabelle hanno la finalità di valutare la percentuale di invalidità in riferimento alle capacità lavorative del soggetto interessato, nel mentre nel caso in esame oggetto del giudizio è solo il danno biologico. Per cui correttamente il CTU ha fatto riferimento a tabelle condivise di valutazione di

tale tipologia di danno alla persona, e conseguentemente, in applicazione delle tabelle predisposte presso il Tribunale di Milano ed ordinariamente accolte presso il Tribunale di Sassari, il danno biologico del 15% subito dal Fadda deve essere quantificato in € 23.724,77. Da tale importo deve essere sottratto, per le ragioni sopra esposte, quanto ricevuto a tale titolo dall'Inail (€ 9668,07), residuando pertanto un credito del Fadda di € 14.056,70, al valore attuale della moneta.

Al ricorrente compete inoltre il danno biologico per l'invalidità temporanea conseguente alla sua condizione di malattia. Sulla base della certificazione medica acquisita agli atti si evince che la patologia in esame è stata più o meno intensa a seconda delle vicende che venivano in essere nel contesto lavorativo, fino a costringere il ricorrente a doversi assentare dal posto di lavoro per l'impossibilità a prestare alcuna attività lavorativa. Tuttavia è evidente la difficoltà di attribuire una liquidazione per danno biologico temporaneo tenendo conto, giorno per giorno, dell'evoluzione o regressione temporanea della malattia psichica. Si rende pertanto opportuno procedere ad una liquidazione in via equitativa del danno per tutto il periodo coinvolto nello stato di malattia, ed a tale fine pare equo attribuire una somma di € 20 per ogni giorno di malattia durante il permanere del rapporto di lavoro, e dunque la somma complessiva di € 24.900,00 al valore attuale della moneta (periodo di interesse: febbraio 1999, quando lo stato di stress del ricorrente ha assunto connotati di malattia, settembre 2002, data di effettiva cessazione del rapporto per il pagamento della indennità sostitutiva del reintegro, = anni tre e mesi sette, per complessivi 1245 giorni, x € 20 = € 24.900).

Come innanzi esposto, al ricorrente compete ulteriormente il risarcimento per danno esistenziale, per lo stesso periodo per il quale è stato liquidato il danno biologico temporaneo. Certamente lo stato di malattia derivante dal negativo contesto lavorativo ha compromesso la serenità di vita familiare e sociale del Fadda (vedi osservazioni nella cartella clinica del CIM), precludendogli anche la continuazione di una vita di relazione per interessi extralavorativi (vedi deposizione della d.ssa Caterina Scanu, presidente della Società Archeologica Sassarese, che ha riferito circa l'assenza del ricorrente nel periodo 1999/2001 dalle riunioni del direttivo dell'Associazione di cui il Fadda faceva parte, assenze da questi giustificate con il suo stato di depressione).

Per tale voce di danno, sempre in via equitativa si ritiene di liquidare un importo di € 10,00 al giorno, per un importo complessivo di € 12.450,00 (gg. 1245 x € 10,00), sempre al valore attuale della moneta.

Nessun risarcimento invece compete al ricorrente per rimborso spese mediche, non richieste nel ricorso introduttivo del giudizio.

Le spese, ivi incluse quelle di ctu e di ctp sostenute dal ricorrente, seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

#### **PQM**

in parziale accoglimento della domanda, per le ragioni di cui alla motivazione, condanna la parte convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle seguenti somme: 1) euro **18.278,30** per risarcimento da licenziamento; 2) euro **14.056,07** per danno biologico; 3) euro **24.900,00** per invalidità temporanea; 4) euro **12.450,00** per danno esistenziale; 5) euro **10.966,98** per danno da dequalificazione; 6) euro **17.180,85** per indennità ferie, oltre interessi e riv. mon. sugli importi di cui al numero 1 ed alla regolarizzazione contributiva per il danno da licenziamento.

Condanna l'Ente convenuto al pagamento delle spese legali che liquida in complessive euro 5.000,00, oltre IVA e CAP, nonché al rimborso delle spese di ctp ed al pagamento del spese di ctu, come liquidate.

Sassari, 12.4.2005 (depositata il 2 luglio 2005)

**IL GIUDICE  
Giommaria Cuccuru**

**IL CANCELLIERE**  
dott.sa M.L.Trebini