

RG. 238/06

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRIESTE
Sezione Civile**

In persona della dott. Annalisa Multari, giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente
SENTENZA

Nella causa promossa con ricorso depositato in cancelleria il 7.3.06
da

SERGIO FABRIS - assistito e difeso dagli Avv.ti Fabio Petracci e Alessandra Marin per mandato a margine del ricorso introduttivo, procuratori in giudizio e domiciliatari, in Trieste viale XX Settembre n. 16

RICORRENTE

contro

PROVINCIA DI TRIESTE — in persona del legale rappresentante pro tempore rappresentata e difesa dall'avv. Luciano Sampietro come da delega a margine della memoria di costituzione giusta ,4elibera giunta del 25.5.06 n. 3 in atti e con domicilio eletto presso lo studio di quest'ultimo in Trieste, via San Francesco n. 11

CONVENUTA

E contro

LUCIANO DAVERI - rappresentato e difeso dall'an. Loredana Bruseschi per mandato a margine della memoria di costituzione e con domicilio eletto presso lo studio di quest'ultima in Trieste Via San Francesco n.11

CONVENUTO

Oggetto: mobbing e risarcimento del danno

Conclusioni per il ricorrente:

nel merito:

1) Accertare e dichiarare che nei confronti del ricorrente è stata posta in essere attività di mobbing mediante i comportamenti globalmente esposti o mediante solo alcuno degli stessi è stata perpetrata anche in maniera colpevole o dolosa dall'ente convenuto e/o da parte del sig. Luciano Daveri condotta contraria all'art. 2087 c.c. e a norme di carattere civile e penale che tutelano l'integrità fisica, psichica della persona e la libera volontà della stessa e comunque comportamenti per nulla finalizzati a garantire l'adempimento dei principi di cui agli artt. 2104-2105-2106 del codice civile, ma finalizzati a scopi non tutelati o vietati dall'ordinamento.

Accertarsi e dichiararsi che dette condotte nella loro globalità e finalizzazione o individualmente: -. hanno determinato un danno biologico in via temporanea e permanente in danno esistenziale oltre ad un danno morale ed ad un esborso di spese mediche, condannarsi la Provincia ed il sig. Daveri in via solidale o in via autonoma a risarcire al ricorrente i danni patiti in via equitativa o nella misura che sarà determinata dal c.t.u. nominato in corso di causa;

2) Accertarsi e dichiararsi che il Fabris avrebbe avuto diritto alla posizione organizzativa anche nel periodo 2003-2004 successivamente alla revoca e sino alla scadenza naturale e quindi oltre la scadenza naturale essendo la posizione organizzativa stata confermata a tutti i suoi colleghi condannarsi la Provincia a volergli corrispondere quanto avrebbe maturato in detta posizione con interessi e rivalutazione;

3) Accertarsi e dichiararsi la nullità delle note caratteristiche negative, liquidarsi al Fabris il premio produttività ed indennità di risultato per il periodo 2004-2005 che egli avrebbe maturato con il raggiungimento degli obiettivi o comunque quello ritenuto equo dal giudice. Condannarsi Provincia a corrispondere i relativi importi con interessi e rivalutazione;

4) Il tutto con vittoria di spese, diritti ed onorari da porsi in solido a carico delle parti convenuta per quanto di ragione.

Conclusioni per la convenuta Provincia:

separazione e rimessione al rito ordinario della causa se proposta di responsabilità ex art. 2049 cod. civ. e comunque rigetto di tutte le domande con il favore delle spese.

Conclusioni per Daveri:

estromissione dal giudizio per carenza di legittimazione passiva; in subordine separazione e rimessione al rito ordinario della causa contro lo stesso; nel merito reiezione di tutte le domande; in ogni caso con il favore delle spese di lite.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in cancelleria in data 7.3.06 Sergio Fabris premesso che avendo prestato attività libero professionale per 15 anni nel campo della ristrutturazione del restauro di opere pubbliche, era divenuto dipendente della Provincia come funzionario tecnico categoria D7, ente ove aveva operato anche con contratto a tempo determinato di due anni, che dal 2000 al 2003 aveva ottenuto la posizione organizzativa (PO) della Funzione Progettazione e Direzione Lavori Edilizi ed anche un incarico di dirigente dal febbraio ad aprile 2001, che in questi anni aveva seguito i maggiori appalti dell'amministrazione come progettista, direttore dei lavori, coordinatore della sicurezza progettuale e responsabile del procedimento ex lege n. 109/94 ottenendo le valutazioni massime in termini di produttività ed indennità di risultato annuali, che fino al 2002 compreso queste funzioni erano svolte dall'attore con serenità e regolarità, raggiungendo tutti gli obiettivi previsti, che però il clima aveva cominciato a mutare a causa della richiesta avanzata dal ricorrente e da altri colleghi di liquidazione dell'incentivo di cui all'art. 18 legge n. 109/1994, che un dipendente della provincia sporgeva querela in ragione della lettera del ricorrente e degli altri colleghi, che pertanto avevano dovuto difendersi in sede penale, con pieno proscioglimento, che la protesta infastidiva il dirigente dell'area Daveri che si dichiarava pronto a smantellare la struttura ove operava il ricorrente, tanto che da cinque tecnici nel luglio 2003 la struttura si era ridotta a tre unità, che nell'ottobre 2003 il dirigente gli inviava una comunicazione con la quale gli contestava l'assenza dal lavoro nonostante avesse frullo di un permesso per poter donare il sangue ed il collega fosse assente giustificato, che proseguiva il dirigente imputando al ricorrente di non aver redatto un piano ferie, che il collega Lazzari a causa della condotta del Daveri faceva istanza di mobilità e da ultimo pur di andare via accettava di vincere un concorso per qualifica inferiore, che proseguivano intromissioni anche nel lavoro realizzato dal ricorrente, che nel gennaio 2004 il ricorrente instaurava causa per ottenere il pagamento dell'incentivo di cui all'ari 18 legge regionale, causa che si chiudeva poi in sede giudiziale con il pagamento di alcune somme in suo

favore, che il Daveri gli attribuiva una PO a tempo determinato di durata di gran lunga inferiore a quella attribuita ad altri funzionari in posizione analoga e che nonostante il ricorrente continuasse a svolgere i compiti precedenti la Provincia nel 2003-2004 aveva revocato le PO, che la sua macchina parcheggiata all'interno subiva uno sfregio e poi veniva privato del parcheggio interno, che nel luglio 2004 gli era conferita la PO per ulteriori 9 mesi, che la sua attività nell'ambito di progetti di cui era RUP era ostacolata, che nell'autunno 2004 tramite il sindacato di riferimento segnalava alcune anomalie nelle procedure di affidamento di incarichi esterni, che testimoniava anche in un processo penale in cui era indagato il Daveri, che nello stesso periodo si intensificavano gli interventi scritti e le attività di rilievo da parte del dirigente che con nota del 14.12.04 n. 15 gli chiedeva di effettuare lo sgombero di tutte le masserizie che ingombravano i locali delle officine, che al rientro dalle ferie natalizie gli era contestata in modo pesante e pretestuoso l'assenza nei giorni 2 novembre, 4 novembre e 5 novembre 2004, che il Daveri si rivolgeva al ricorrente con espressioni ed epiteti offensivi e poco eleganti, che con lettera di data 10.1.05 il Daveri censurava le valutazioni di produttività poste in essere dal Fabris nei confronti dei colleghi collaboratori, che a causa delle schede compilate dal Daveri il ricorrente otteneva una valutazione di produttività inferiore rispetto agli altri titolari di PO, senza alcuna giustificazione, e ciò nonostante il raggiungimento degli obiettivi della struttura, che il ricorrente attivava la Commissione prevista dal contratto per la modifica del giudizio ma la stessa confermava il giudizio del dirigente, che nello stesso giorno il dirigente scriveva 4 lettere al ricorrente con il quale gli restituiva bozze di delibere viziate soltanto da errori formali, che soltanto il ricorrente riceveva comunicazioni scritte continue, che proseguiva nel tempo anche l'attività da parte del dirigente di segnalazione di errori del tutto ingiustificati, che in data 24.3.05 prima della scadenza gli era revocata la PO, che il ricorrente comunque continuava ad operare come prima in cui gli era riconosciuta la PO, che dopo il tentativo di conciliazione la condotta di disturbo da parte del dirigente proseguiva, anche con lo scambio di missive, che il ricorrente aveva interessato anche il dirigente generale perché provvedesse in sede disciplinare nei confronti del Daveri, che nulla accadeva ed il ricorrente a causa dello stress cui era sottoposto si poneva in malattia, che i controlli della malattia divenivano sempre più frequenti e pressanti, che lo stesso Daveri chiedeva un controllo continuo della presenza durante le fasce di reperibilità sia la mattina che il pomeriggio che doveva farsi seguire dal punto di vista medico sia da uno psicoterapeuta che dai medici a causa dei disturbi psicosomatici che si erano verificati a suo danno, che dalla perizia condotta era provata. l'esistenza del mobbing subito, che a causa di questa situazione il Fabris non aveva potuto più - partecipare attivamente alla vita affettiva e familiare, tanto da non poter seguire il figlio di sei anni e da aver provocato una depressione anche nella propria compagna che veniva ricoverata in clinica a - Gorizia che pertanto rivendicava a causa di questa condotta mobbizzante il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale subito, ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro ed il dirigente per responsabilità solidale.

Proseguendo nella parte di diritto parte attrice assumeva di aver subito vessazioni continue, non giustificate da parte del dirigente e di agire nei confronti della Provincia per violazione dell'art. 2087 cod. civ. ritenuto che nonostante le richieste la stessa non aveva tutelato la sua integrità fisica e morale formulava istanza anche per la restituzione della PO nel periodo 2003-2004 e per l'annullamento delle note di produttività negative che avevano inciso sul premio di produttività liquidato in suo favore.

Parte convenuta Provincia nel costituirsi in giudizio contestava la propria evocazione in giudizio in concomitanza con il dirigente assumendo che se l'azione proposta era a titolo extracontrattuale ex art. 2049 cod. civ. allora la causa avrebbe dovuto essere trattata dal giudice ordinario con il rito civile; nel merito contestava la fondatezza della domanda allegando che in realtà non via era mai stata alcuna finalità né da parte del dirigente né

tanto meno da parte dell'ente di umiliare o comunque di isolare il ricorrente tanto che la prima liquidazione dell'incentivo che avrebbe provocato la condotta mobbizzante era stato liquidato a titolo di anticipo per volontà del Daveri, che - poi le liquidazioni successive non erano state possibili per questioni inerenti la normativa regolamentare che era rispettosa di fatto dei limiti contrattuali tanto che era stato avviato un gruppo di lavoro volto ad ovviare a questi problemi e che nella causa instaurata dal ricorrente per il pagamento dell'incentivo la Provincia aveva assunto un atteggiamento del tutto collaborativo tanto da liquidare poi quanto concordato con la parte.

Proseguiva assumendo che il ricorrente aveva avuto problemi anche con i precedenti dirigenti e che era stato proprio il Daveri a conferirgli la PO, che la condotta del dirigente era stata del tutto corretta e legittima e che per contro le contestazioni riguardavano errori macroscopici e rilevanti posti in essere dall'attore che, nonostante i richiami, continuava ad essere reticente ai doveri d'ufficio; che la scarsa professionalità del ricorrente aveva creato danni all'ente anche nei rapporti con la Regione ed in particolare con l'ufficio che si occupava dei finanziamenti di progetti con fondi regionali, che la patologia allegata era riconducibile ad una situazione soggettiva del ricorrente che non era in grado di affrontare da solo i problemi personali ed insisteva quindi per il rigetto delle istanze attoree che non erano sostenute da sufficienti allegazioni Parte convenuta Daveri nel costituirsi ritualmente in giudizio eccepiva l'inammissibilità della domanda nei propri confronti non avendo alcun titolo di responsabilità a fronte dell'azione contrattuale realizzata dal ricorrente; in ipotesi di responsabilità extracontrattuale instava per la separazione delle cause; nel merito poi si associava alle difese dell'ente assumendo di aver agito sempre correttamente, senza alcuna volontà lesiva della persona del lavoratore cui per contro aveva attribuito la PO nonostante le sue attività professionali fossero discutibili tanto che gli atti provenienti dal suo ufficio erano spesso corretti e fonte di contrasto con altri uffici per la scarsa diligenza con la quale il ricorrente redigeva le bozze delle delibere.

Il giudice istruita la causa in via testimoniale, e documentale mediante l'accoglimento delle istanze di esibizione di parte attrice, disposta c.t.u. medico legale, ottenuto l'elaborato, concesso un termine per il deposito di note difensive, all'udienza del 19.11.08, sulle conclusioni in epigrafe trascritte, ha deciso la causa come da dispositivo di cui ha dato lettura alle parti in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda di parte ricorrente va accolta siccome fondata pur con i limiti di seguito indicati.

Parte attrice infatti come indicato nello svolgimento del processo ha adito la scrivente perché fosse accertata la condotta mobbizzante realizzata a suo danno dal Dirigente dell'area ove operava con N conseguente responsabilità solidale del dirigente e dell'ente datore di lavoro; nell'atto introduttivo e poi anche in sede di discussione parte attrice ha chiarito che la propria domanda era di natura contrattuale a fronte della violazione da parte della datrice di lavoro della nonna di cui all'art. 2087 cod. civ. che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di salvaguardare la salute fisica e morale dei propri sottoposti. In particolare a fronte della eccezione di parte convenuta Daveri l'attore ha sostenuto l'esistenza della solidarietà in ragione di quanto previsto dall'art. 1228 cod. civ. in base al quale il debitore risponde nell'adempimento anche dei fatti dolosi o colposi realizzati dai propri ausiliari.

In realtà la disposizione fonda esclusivamente la responsabilità contrattuale del datore di lavoro il quale specularmente a quanto previsto nell'art. 2049 cod. civ.- risponde

personalmente anche dell'operato dei propri sottoposti, senza prevedere altresì alcuna responsabilità diretta per i dipendenti nei confronti del danneggiato.

Inoltre nel caso di enti pubblici non è neppure necessario "scomodare" queste disposizioni a fronte del principio di immedesimazione organica che presiede al rapporto di lavoro pubblico; in virtù del potere di rappresentanza di cui è dotato il dirigente è chiaro che del suo operato risponde l'ente che lo ha nominato, salva poi la possibilità di rivalsa - peraltro neppure adombrata nel caso di specie - da parte dell'ente pubblico nei confronti del soggetto ritenuto esclusivamente responsabile del danno. Nel caso di specie una responsabilità diretta della Provincia discende poi dalla dimostrata violazione dell'art. 2087 cod. civ.; a fronte dei reiterati interventi del sindacato Cisl di appartenenza dell'attore e del legale di parte attrice in ordine alla situazione del ricorrente (cfr. dep. Chelleri e scambio epistolare antecedente alla causa tra lo studio legale Petracci e la Provincia), l'ente non ha adottato alcuna soluzione, né ha provveduto a tutelare il lavoratore trasferendolo ad altro ufficio, atteso che anche la mobilità è stata acconsentita soltanto dopo che il ricorrente si era assentato dal lavoro per malattia (cfr. dep. Chelleri).

Pertanto a fronte dell'azione contrattuale esercitata dall'attore non sussiste alcun titolo per ritenere legittimato processualmente il convenuto Daveri, il quale come dirigente poteva al più essere convenuto in giudizio con azione ex art. 2043 cod. civ.; domanda non azionata nel presente giudizio come si desume da quanto scritto in ricorso dall'attore nel cui atto si legge che: *"... in ogni caso nel far valere la responsabilità dell'Amministrazione si ritiene la natura contrattuale della stessa anche nei confronti del sig. Daveri. La responsabilità della Amministrazione Provinciale è principalmente incentrata sul fatto che quest'ultima non ha operato correttamente, come imposto dall'art. 2087 cod. civ. dal CCNL e dalle norme vigenti, per rendere corretti i rapporti di lavoro e per tutelare l'integrità psico fisica del dipendente. A sua volta all'Amministrazione provinciale va ascritta la condotta del Daveri e gli effetti della stessa in base alle norme del codice civile che postulano la responsabilità del datore di lavoro per fatti dei loro dipendenti..."* (cfr. pag. 36 atto introduttivo). Pertanto a fronte di una domanda di responsabilità contrattuale ne discende l'inammissibilità per - difetto di legittimazione passiva del Daveri il quale non può essere convenuto in giudizio a fronte dell'azione contrattuale invocata non avendo obbligo di adempimento diretto nei confronti del ricorrente.

Superate quindi le eccezioni preliminari compresa quella di separazione a fronte della qualificazione della domanda come responsabilità contrattuale va ricordato che cosa si intende per mobbing: trattasi come è noto di un termine che la sociologia ha mutuato da una branca della etologia per indicare un fenomeno complesso che consiste in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte di componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Le forme in cui si può concretare tale fenomeno possono essere diverse ed in particolare."

A) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali, d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa ente od amministrazione"; g) esclusione od irrimediabile marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento

professionale; n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore consistenti in discriminazione..”.

A livello normativo va ricordato che di molestie sul lavoro si parla nella disciplina di rango legislativo e di derivazione comunitaria antidiscriminatoria; infatti la nozione comunitaria di discriminazione recepita in Italia nei decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 include le molestie e l'ordine di discriminazione a causa dei motivi tipizzati disponendo espressamente che: “.: le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato ed avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo..”.

La legge regionale del Friuli Venezia Giulia emanata in materia (legge dell'8.4.05 n. 7) con finalità di monitoraggio e sostegno alle situazioni conclamate di mobbing contempla le fattispecie delle molestie sessuali e delle violenze psico-fisiche e morali subite nel luogo di lavoro.

Aggressioni che, secondo quanto emerso in psicologia, si possono concretare in un conflitto quotidiano e sistematico che va oltre la normalità, che crea una situazione di disagio nel lavoratore il quale comincia a lavorare meno ed ad assentarsi per malattia tanto da divenire invisibile a chi gestisce le risorse umane in azienda; fattispecie che culmina nell'isolamento e l'espulsione volontaria o forzata della parte dal ciclo lavorativo.

A fronte di ciò costituisce opinione comune diffusa, ma sostenuta anche dalla prevalente dottrina giuslavoristica, che non esista un diritto del lavoratore alla felicità, nè sussista l'obbligo da parte del datore di lavoro di creare un ambiente sereno del tutto avulso dalla conflittualità che è insita in qualsiasi tipo di convivenza; tuttavia è pur vero che a fronte del principio generale della buona fede e correttezza che presiede all'esecuzione di ogni tipo di rapporto obbligatorio, il datore di lavoro non può tollerare nè può realizzare forme di "abuso" del tutto gratuite, non giustificate, senza che peraltro ciò equivalga a considerare illecite condotte avvertite come lesive dal solo lavoratore nell'ambiente di lavoro, ovvero considerate tali dal lavoratore a causa della sua fragilità soggettiva nei rapporti personali, non potendo l'ambiente di lavoro, divenire una sorta di "casa di Cura" per lavoratori delicati e fragili come cristalli.

Pertanto si condivide l'opinione di chi ritiene che possano essere stigmatizzate come condotte di mobbing soltanto le fattispecie più gravi e non i mci episodi di inurbanità, scortesia o addirittura maleducazione; inoltre concorda la scrivente con la dottrina che nel ritenere necessaria la prova: della finalità illecita (analogamente a quanto previsto nell'art. 15 Statuto lavoratori e art. 1345 cod. - civ.), tuttavia ritiene che tale indagine non coincida con la ricerca dell'intento persecutorio personale del mobber, nè con l'esame dell'aspetto soggettivo della condotta (dolo o colpa), ma piuttosto che la finalità illecita possa essere apprezzata dal giudice in relazione all'idoneità lesiva dei beni della persona ed alla intrinseca ratio discriminatoria, che può essere accertata con le circostanze di fatto e le caratteristiche oggettive della condotta (monodirezionalità, connotazione emulativa o abusiva, pretestuosità), oltre alla permanenza nel tempo della condotta.

Nel caso che ci occupa l'attenzione dell'interprete è colpita non tanto dall'esistenza di condotte eclatanti o episodi che abbiano condotto all'isolamento totale o addirittura alla dequalificazione della persona del Fabris, quanto piuttosto da comportamenti quotidiani continuativi di denigrazione della professionalità (vedi restituzione di atti) e della persona (epiteti offensivi), di esercizio smodato del potere di controllo (chiedere a distanza di mesi le giustificazioni per assenze precedenti), la discriminazione rispetto ad altri lavoratori dotati di analoga professionalità (attribuzione di PO a tempo e per periodi più brevi rispetto agli altri lavoratori), l'esercizio della forma scritta in modo ingiustificato (anche 4 lettere di richiamo nello stesso giorno), senza peraltro dare avvio ad un regolare procedimento disciplinare nel quale il lavoratore avrebbe potuto tutelarsi adeguatamente, l'attribuzione di

compiti non rientranti nella propria competenza (pulizia di masserizie che da anni erano accatastate senza alcun controllo), l'assoluta mancanza di rispetto della persona in malattia (tanto da inviare la lettera di richiesta della Corte dei Conti mentre era in malattia) nonché il controllo quotidiano (anche due volte al giorno) della malattia del lavoratore; tutte condotte che proprio perché abnormi, non giustificate rispetto alla finalità propria del comportamento ovvero dell'atto, costituiscono fatti che essendone ripetuti nel tempo costituiscono fattispecie di mobbing e dai quali è desumibile l'intento persecutorio volto a piegare la personalità del lavoratore, che come emerso in sede di c.t.u., non era di per sé una persona passiva ma era consapevole delle proprie capacità e di regola in grado di reagire a fronte di quelle azioni che riteneva essere dei soprusi (cfr. vicenda del premio ex lege Merloni per il cui pagamento parte attrice ha promosso causa).

Va poi valorizzata ai fini della decisione la circostanza che il ricorrente prima dell'inizio degli episodi di mobbing collocabili temporalmente verso la fine del 2003 (cfr. circostanza della richiesta delle giustificazioni per assenze già giustificate di cui al doc 6 di parte attrice) era sempre stato beneficiario di premi di produttività quale riconoscimento per posizioni di responsabilità rivestite nell'ambito dell'area I di cui era già dirigente il Daveri, ed era stato destinatario anche di mansioni superiori dirigenziali (cfr. doc. 1.8 prodotto da parte convenuta a seguito di istanza di esibizione di parte attrice), senza che alcuno avesse mai sollevato questioni in merito alle sue capacità professionali ed alla sua affidabilità. In proposito soccorre la deposizione del testimone Sodani la quale ha dichiarato che: "... Io conosco il Fabris dagli anni 90, è stato assunto con progetto obiettivo di due anni per seguire la parte tecnico economica della pista ciclo pedonale, ed alla scadenza del progetto con fondi gli è stato conferito un incarico e poi dopo il comune di Muggia ha vinto il concorso e ricordo che aveva fatto un'ottima prova e per quanto riguarda l'esperienza lavorativa io l'ho condivisa come amministrativa e ricordo che su disposizione del mio direttore in area ho sempre rilevato la sua capacità tecnico professionale, non ci sono mai stati risvolti penalizzanti di ditte e quindi era valutato come un ottimo elemento ed io stesso mi sono trovata bene a lavorare con lui con lavoro di concerto. Ricordo che seguiva anche la strada provinciale di Farnetti ed anche qui abbiamo collaborato insieme su direttiva dell'allora direttore dell'area, o controllavo anche la posta in arrivo ed in partenza ed il sig. Daveri non credo che sapesse che avevo lavorato con il ricorrente né ne abbiamo mai parlato insieme, però posso dire che il Daveri dettava le lettere o le scriveva lui stesso con la collaborazione di un'altra collega di V livello sig.ra Umarola, e quindi io non ho più visto le lettere del Daveri indirizzate al ricorrente. Io non ho mai parlato con il Daveri del Fabris, ma erano voci in merito al fatto che non ci fosse sintonia tra il ricorrente ed il Daveri, forse a volte ne ho parlato con lo stesso Fabris, il quale mi disse che non divideva alcune richieste dell'assessore in merito a compiti tecnici che lui riteneva dovessero seguire determinate procedure dettate dall'etica professionale, il Daveri non divideva l'etica del ricorrente ciò ho desunto dalla condotta complessiva dei due. Preciso che Gigli era in posizione di comando ed era venuto come amministrativo, mi sembra che fosse terminato il comando; la Loiola era un geometra non so dire perché si sia spostata.

Confermo che le precedenti PO dell'area diretta dal Daveri avevano avuto una durata superiore a tre mesi e pari a 12 mesi e questo da quando c'era il Daveri.

Prima del Daveri per quanto ricordo il ricorrente non aveva avuto le precedenti PO; preciso che la FO del ricorrente è stata comunque prorogata non ricordo per quanto tempo.

Per quanto a mia conoscenza anche quando al ricorrente è stata tolta la PO ha continuato ad eseguire le stesse attività precedenti anche se senza la FO...".

Parimenti lo Starc ha escluso che ci fossero problemi preesistenti del ricorrente con i dirigenti che avevano preceduto il Daveri ed in particolare ha dichiarato che " Dal 1988 mi

occupavo di opere pubbliche, ambiente, ho fatto il direttore di area, sono stato per un anno membro commissione tecnico scientifica di ambiente e poi nel 2001 sono rientrato come dirigente. Il ricorrente ha lavorato con me a partire dalla seconda metà degli anni 90 dapprima su un progetto obiettivo, poi quando è rientrato in provincia il ricorrente lavorava ai lavori pubblici e quando ero direttore di area il ricorrente aveva come diretto superiore il sig. Zilli.

Io non sono mai stato chiamato ad intervenire su questioni attinenti ai rapporti tra lo Zilli ed il ricorrente, non ci sono atti a mia firma né sono stati adottati provvedimenti disciplinari. Adr: non mi consta che il ricorrente avesse problemi di relazione con i propri colleghi. In merito al capitolo 7 preciso che io lavoravo in altro piano rispetto al ricorrente io stesso sono tra i firmatari della richiesta di liquidazione dell'incentivo di cui al capitolo ed eravamo circa 8 o 9 persone; nei miei confronti c'era un clima di ruolo e ricordo che per un mese quando sono rientrato da Roma sono stato messo in ufficio da solo a dirigere la funzione statisti e. Preciso che una prima trincea dell'incentivo ci è stata corrisposta.

Io peraltro non ho fatto causa per la liquidazione di tale incentivo...

Parimenti il sig. Paoletti ha così depresso: "... Le mie funzioni e anno di collegamento tra la parte contabile dell'area I e l'area terza della ragionerie, nel senso che le spese della funzione edile devono essere controllate dai tecnici e mi rapportavo con la funzione del ricorrente in merito alla trasmissione dei dati che la normativa degli appalti pubblici richiede sia fatta dai responsabili dei lavori pubblici verso la regione, facevo da tramite tra i Rup e la regione per la trasmissione dei dati, ricordo che il ricorrente era uno dei miei punti di riferimento per il mio lavoro in quanto sapevo che i dati trasmessi dal ricorrente ed anche dall'ing. Stolfo erano persone precise e di cui mi potevo fidare nel senso che i dati trasmessi erano corretti. Mentre ricordo che con altri Rup ero costretto io a richiedere determinati dati, in quanto ero lo stesso sistema informatico che mi segnalava eventuali discrasie..."

Assume poi rilevanza anche la deposizione del Flego che consente di ritenere provato che a seguito del progressivo svuotamento di personale dell'ufficio lavori pubblici ove operava il ricorrente, quest'ultimo a causa dei numerosi incarichi conferiti si è trovato anche nell'impossibilità di portare avanti come in precedenza i propri incarichi, tanto da acconsentire alla revoca di alcuni incarichi (cfr. doc.59 parte attrice in relazione alla richiesta di revoca), con ulteriore disagio personale e professionale. Il testimone in merito ha infatti dichiarato: "... Con il sig. Fabris ho operato nel cantiere relativo al cantiere della caserma di Duino dove sono stato coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione nonché progettista di impianti elettrici e speciali, ed il ricorrente era quanto ricordo direttore dei lavori. Si trattava circa degli anni 2002 e 2003 ed in quel periodo non avevo alcuna difficoltà a reperire e contattare il ricorrente. Poi come coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione per i lavori presso il Petrarca e sono stato incaricato dalla Provincia di rifare il piano di sicurezza e di coordinazione e ricordo che il Panbianco che era il direttore dei lavori ed anche il responsabile della sicurezza mi aveva nominato come suo ausiliario in quanto ero esperto in materia di sicurezza. Ricordo che in una prima fase coordinatore della sicurezza era il ricorrente e ricordo che avevamo avuto un'ispezione dall'Orpelli ed Ispettorato del lavoro ed in quella circostanza è stato sanzionato il Panbianco e durante un incontro in cui c'erano il ricorrente, Gigli, Panbianco e me stesso l'Orpelli non aveva ritenuto idoneo il piano sicurezza della provincia perché non era rispettoso delle norme legislative in materia di sicurezza però l'Orpelli che voleva sanzionare il Fabris ma poi è intervenuto Daveri che ha dialogato con l'Orpelli e su suggerimento della upg ha fatto adottare dalla giunta il disciplinare del comune in materia di sicurezza ed il piano del ricorrente è stato invalidato è stato conferito l'incarico a me che ne ho predisposto uno approvato dall'azienda ed i lavori che erano stati sospesi sono ripresi dopo sette o otto

giorni. Il Fabris ha cercato di difendere in tutti i modi la provincia in questo colloquio difendendo il proprio operato e non è stato multato; peraltro l'azione risolutiva per sbloccare la situazione l'ha svolta il Daveri...".

Parimenti il testimone Gigli in ordine allo svuotamento dell'ufficio del ricorrente che quindi ha comportato un evidente attribuzione all'attore di un carico di lavoro eccessivo rispetto al passato al fine anche di aumentarne le percentuali di errore ha dichiarato che: "... sono stato in comando presso la Provincia di Trieste dal 1.08.00 al 31.7.2003, provenivo dal Burlo, dove sono tornato dall'1.8.03. Ho fatto io domanda per il comando ed ho lavorato per un periodo di un anno con il geom. Vattovaz e poi restante periodo con l'arch. Fabris, Osana, Lazzari, la Loiola che è andata via dopo di me.

Io avevo chiesto il rinnovo del mio comando e non è stato più rinnovato, perché io in un colloquio con il Daveri a fine luglio 2003 ho saputo che non serviva all'ufficio del Fabris; io all'interno dell'ufficio svolgevo in parte mansioni amministrative ed in parte tecniche poiché pur rivestendo un ruolo amministrativo tuttavia sono geometra ed ho sempre lavorato in uffici tecnici ed imprese.

La Loiola non sono dire perché se ne sia andata ho sentito dire che da un lato non si trovava con il Daveri ed in secondo luogo si è trasferita a Venezia o zona della provincia di Venezia.

Il Lazzari è andato via perché non ce la faceva più a stare dentro perché aveva paura del Daveri e non ce la faceva più a stare dentro al nostro gruppo di lavoro questo disse espressamente il Lazzari che era intimidito.

Io ho avuto due colloqui con il Daveri in Provincia e due al Burlo; nel colloquio precedente luglio 2003 era successa la storia del Tetrarca in quanto i carabinieri erano venuti nel cantiere ed avevano trovate persone anche non in regola e dopo tre giorni il Daveri mi ha convocato e mi ha insultato sia me stesso che il sig. Fabris usando parole del tipo siete degli Stronzi puoi andarlo a dire anche al Fabris con il quale ho già avuto un colloquio il giorno precedente. E ciò perché 1 upg Orpelli della azienda aveva chiamato il Fabris e me e due professionisti Flego e Panbianco nonché - il Daveri; ricordo che l'upg voleva dare la multa alla provincia per 1032 euro sia al Daveri che Fabris, il Fabris c4fese sia la Provincia che il Daveri tanto che nessuno ha preso la multa.

Il Daveri mi disse siete degli stronzi perché avete parlato male di me ed io feci presente che non era vero tanto che non gli avevano dato neppure la multa ma lui si è alzato ed è uscito dalla stanza lasciandomi da solo, nella stanza del Daveri.

Tanto che dopo due mesi il mio comando non è stato rinnovato ed il Daveri mi ha detto che non gli serviva più e quindi ritengo che la vicenda della multa di tre mesi prima abbia fatto traboccare il vaso. Ricordo che il Fabris quando tornava con il Daveri era sempre un PO agitato a volte raccontava a volte no; i cattivi rapporti dipendevano dall'andamento dell'ufficio nel senso che c'erano due modi di agire, nel senso che il Fabris era più pignolo, mentre il Daveri voleva che i lavori fossero fatti più velocemente, il Fabris era molto attento alla procedura, mentre il Daveri voleva fare in fretta saltando delle procedure; io seguivo soprattutto i cantieri e gli stati di avanzamento. Per il Tetrarca rup per quanto ricordo era il ricorrente, mentre il direttore dei lavori per quanto ricordo era l'ing. Panbianco che era un libero professionista.

Adr: Avv. Bruseschi L'upg voleva dare la multa soia al Fabris che al Daveri come dirigente del Fabris.

Preciso che il Daveri era stato dirigente del personale del Burlo; ricordo che il Fabris già al secondo anno aveva chiesto che mi fosse rinnovato il comando e mi fece anche un curriculum e lo fece anche per il terzo anno ma il Daveri non accettò detto rinnovo..."

Da ultimo il testimone Osana ha confermato che i rapporti si sono incrinati a seguito dell'attivazione da parte del ricorrente con altri lavoratori e poi in sede giudiziale con l'Osana della questione dell'incentivo dichiarando che:".... Il ricorrente è venuto nell'ufficio

circa sette o Otto anni fa non ricordo esattamente, lui era il mio superiore ed io ero un suo collaboratore insieme al geom. Lazzari. Io ho sempre avuto buoni rapporti con il ricorrente, e Lazzari pure per quanto mi consta. L'arch. Zilli era all'epoca il nostro superiore e dopo è subentrato Daveri e da pochi mesi è tornato Zilli. Non ho mai assistito a discussioni, se non nella dialettica normale, tra il ricorrente e la Zilli Anche io ho firmato la lettera per ottenere l'incentivo e posso confermare che a seguito alla stessa si sono manifestati attriti da parte del Daveri nei miei confronti e nei confronti del sig Fabris. Mentre in precedenza i rapporti erano stati normali. Ricordo che fin tanto che il ricorrente ha mantenuto la posizione organizzativa era lui che mi autorizzava le ferie ed i permessi; una volta cessata tale posizione la competenza era del Daveri il quale faceva difficoltà a firmare le ferie; ricordo che un giorno che avevo fatto 45 minuti di straordinario per ottenere il pagamento, ricordo che il Daveri non aveva firmato il foglietto per il pagamento, si trattava di dispetti nel senso che il Daveri non firmava le ferie ed i permessi senza alcun motivo oggettivo. Penso che anche il ricorrente avesse tali difficoltà.

Confermo che per regolamento interno lo straordinario avrebbe essere preventivamente autorizzato; peraltro si trattava di terminare una pratica urgente ed io lo fatto. Di solito infatti non si chiedeva l'autorizzazione preventiva ma si lasciava il foglio per la firma dopo averlo eseguito.

Adr: in merito alle ferie ricordo che avevo bisogno di un giorno per esigenze familiari e le avevo richieste due giorni prima all'ufficio posto per la firma del Daveri e la collega mi aveva telefonato che c'erano difficoltà ma poi il dirigente le aveva firmate perché io ero fuori.

Anche io sono stato convocato in Procura al pari degli altri e ricordo che il sig Giorcelli ci aveva denunciato e la questione è caduta come un fulmine a ciel sereno. Confermo in merito all'incentivo di aver ottenuta una parte dello stesso ed aver proposto causa per il resto.

Alcuni mesi dopo ho saputo che l'indagine era stata archiviata; confermo che avevamo protestato con una lettera, ricordo che ci sono stati incontri anche con i sindacati ma senza esito.

Confermo che il Daveri era infastito dalla vicenda e aveva detto che avrebbe sciolto l'ufficio del Fabris o ridurlo. Si trattava di uno sfogo visto che l'ufficio di fatto ha continuato a operare come prima ed a lavorare.

Ricordo che successivamente al ricorrente venne tolta la PO ed altro non ricordo.

Confermo che la Loiola è stata mandata ad altro ufficio ed al Gigli non è stato confermato il comando; e quindi nell'ufficio siamo rimasti soltanto in tre.

La Loiola era geometra, mentre il Gigli era un amministrativo ma faceva cose tecniche essendo geometra.

Ricordo che il ricorrente aveva preso un giorno di permesso per donare il sangue, io ero in ferie autorizzate e Lazzari aveva chiesto qualche giorno prima un giorno di ferie ed in ufficio non c'era più nessuno, per quanto ricordo le mie ferie erano state autorizzate dal Daveri e quelle di Lazzari invece da altro dirigente che lo sostituiva. Confermo di aver ricevuto la lettera di cui al doc. 6 e che a seguito della stessa abbiamo predisposto il piano ferie allegato alla stessa.

A seguito della lettera del doc. 7 non so dire se abbiamo redatto a meno un nuovo piano ferie. Di solito in primavera c'è un piano ferie per tutto l'anno che vale per tutte le funzioni. Confermo di aver inviato la lettera di cui al doc. 8 di parte attrice.

In merito al capitolo 21 ricordo che si trattava delle facciate interne e che in un primo sopralluogo in cantiere avevamo verificato che non era stato fatto nulla essendo iniziati soltanto dei piccoli demolizioni delle facciate interne e poi dopo qualche giorno avevamo verificato che erano state ultimate e quindi a fronte del capitolato che prevedeva la demolizione completa la ditta si era limitata ad effettuare solo demolizioni parziali e quindi

abbiamo fatto una riunione con la ditta alla presenza del Daveri dove indicammo che la ditta avrebbe dovuto fare i lavori secondo il capitolato. La discussione fu accesa ma non ricordo che il Daveri in quella occasione minacciò in qualche modo il ricorrente....

A fronte di ciò vanno quindi esaminati gli episodi continuativi nel tempo che ad avviso della scrivente costituiscono condotta di mobbing posta in essere dalla Provincia — rappresentata nella fattispecie dal dirigente- ai danni del ricorrente : in primo luogo la valutazione di non legittimità dell'assenza del ricorrente in data 27.10.03 nonostante si trattasse di assenza programmata ed autorizzata in precedenza (permesso per andare a prelevare il sangue), al pari dell'assenza del collega (cfr. dep. Osana), con rimostranze anche relative alla non accettabilità del contenuto della risposta dei lavoratori (cfr. docc. 6,7, 8, parte attrice) i quali peraltro avevano pienamente soddisfatto nella sostanza quanto richiesto dal dirigente.

A tale episodio seguiva l'attribuzione al ricorrente della PO organizzativa nell'ambito delle opere edili per una durata trimestrale dal 20 aprile 2004 al luglio 2004 a differenza degli altri colleghi appartenenti alla medesima area che invece avevano ottenuto la Po per un periodo minimo di 1 anno (ad eccezione del Plossi per il quale era prevista una durata di 3 anni, cfr. docc. 11 parte attrice) e ciò senza alcuna motivazione o spiegazione: condotta discriminatoria e fonte di disagio per il ricorrente che veniva trattato senza alcuna spiegazione in modo diverso dagli altri colleghi ed al 14 quale poi peraltro lo stesso dirigente rinnovava la PO per ulteriori 9 mesi (raggiungendo così la durata dei 12 mesi degli altri colleghi, cfr. doc. 22 parte attrice).

L'attribuzione di una Po per un periodo inizialmente così limitato oltre a costituire trattamento discriminatorio e differenziato rispetto agli altri colleghi, poneva evidentemente il ricorrente in una posizione di maggiore debolezza e "sudditanza" rispetto al dirigente il quale provvedeva a puntualizzare i compiti del ricorrente (cfr. doc. 12 parte attrice), nonostante in precedenza il Fabris al pari degli altri destinatari delle PO fosse stato oggetto di attribuzione sperimentale delle stesse nell'ambito della medesima area e struttura.

D'altra parte la volontà di discriminare e comunque "aggreddire il ricorrente" è resa evidente anche dal successivo atto di data 24.2.05 con cui a fronte della proroga dell'incarico dirigenziale sino al 28.2.05, al ricorrente era stata revocata ante tempus a far data dall'1.3.05 la PO, nonostante agli altri colleghi destinatari della PO in precedenza, la posizione organizzativa fosse per contro mantenuta (cfr. dep. Osana) e lo stesso Daveri avesse proseguito nella propria attività di dirigente dell'area sino al 2006.

In merito il teste Dodich ha espressamente dichiarato che: "... lavoro all'ufficio impianti tecnologici, sono PO e ciò dal marzo 2001 e quasi continuamente. Il mio ufficio faceva parte dell'area prima fino alla ristrutturazione del giugno 2006. Io ho mantenuto la PO quando il Daveri ha cessato di essere direttore di Area la, con una interruzione di qualche giorno avendo poi ricevuto altro incarico. Il Daveri ha continuato a dirigere l'area fino alle elezioni nella primavera 2006".

Ulteriore condotta di aggressione si ravvisa altresì nel continuativo scambio epistolare cui il dirigente costringeva il ricorrente tenuto conto che a fronte della diminuzione degli addetti all'ufficio (Lazzari e la Loiola in questo periodo ormai non operavano più nell'ufficio), quest'ultimo era oberato di incombenze e la sua richiesta di indicazioni più specifiche per poter evadere le numerose pratiche in atto, avrebbe meritato una risposta meno evasiva da parte della dirigenza (cfr. docc. 15, 16, 17 parte attrice).

Vie più per alcune procedure di affidamento di incarichi esterni il ricorrente scopriva di essere stato "baipassato" dalla dirigenza che gli faceva firmare dichiarazioni di impossibilità di provvedere personalmente, dopo che peraltro l'incarico esterno — e ciò in aperta violazione della normativa regionale che riconosce al RUP un molo primario

nell'accertamento delle condizioni che giustificano il ricorso ad incarichi a professionisti esterni (cfr. legge regionale n. 14/03) era già stato affidato tanto che il professionista aveva già predisposto un preavviso di parcella cfr. docc, 18, 18 bis e 20 parte attrice).

Inoltre in altre occasioni in cui il ricorrente aveva chiesto l'intervento di altre strutture per poter valutare la presenza di addetti interni in grado di assumere incarichi che dovevano altrimenti essere affidati a professionisti esterni, nessuna risposta gli era pervenuta dagli uffici interessati (cfr. 24, 24 bis).

A fronte di ciò nonostante apparentemente il dirigente stimasse professionalmente il ricorrente cui aveva conferito la PO, tuttavia nello stesso tempo continuava surrettiziamente a realizzare la propria attività di disturbo, volta a rendere "inoffensivo" il dipendente che comunque cercava di tutelarsi sia in sede sindacale che presso il dirigente generale.

In proposito il testimone Chelleri del sindacato Cisl ha infatti così dichiarato: "... Ricordo che il ricorrente circa due anni fa si era venuto al sindacato a lamentare che all'interno della sua area operativa c'erano condizioni ossia responsabilità che lui aveva e che dovevano essere valutate di più e si parlava all'epoca della posizione organizzativa che aveva ottenuto successivamente. Come sindacato ho portato il Fabris dal rappresentante territoriale competente, confermo che il sindacato ha seguito la liquidazione dell'incentivo e la vicenda della Procura ed abbiamo avuto due incontri con il direttore generale nel quale uno si è parlato della scheda di produttività per due dipendenti che avevano ottenuto un punteggio bassissimo (il ricorrente e il Fabris) e poi un'altra volta quando con la presenza di Fabris abbiamo avuto un incontro con il direttore per consegnare e rilevare alcuni atti che secondo Fabris non erano o meglio avevano delle problematiche del lavoro, ossia dei procedimenti che secondo lui non erano corretti. Confermo che il direttore generale aveva preso in carico i documenti e che avrebbe chiesto al Daveri di relazionare in merito. E poi mi sono sentito ancora con il direttore generale che ci aveva detto che la risposta del Daveri era generica e ne avrebbe chiesto una più concreta e poi non abbiamo avuto altri incontri. In ordine al capitolo 43 nulla so so che c'erano delle problematiche ma non ne conosco il contenuto.

In merito al capitolo 20 confermo la circostanza atteso che il Lazzari era venuto al sindacato a lamentarsi dei rapporti con il Daveri e confermo che ha fatto domanda di mobilità a causa ditale condotta.

In merito al capitolo 26 confermo la circostanza per quanto riferito dal ricorrente e so che il nostro sindacato si è relazionato in merito con la Provincia ma non so in che termini. Adr: Avv. Bruseschi: confermo che erano state revocate anche altre PO mi sembra dapprima alcune e dopo tutte.

In merito al capitolo 52 posso dire che in una occasione passando in corridoio ho sentito una voce alterata del Daveri; e ho sentito dire da colleghi che il Daveri aveva atteggiamenti nel senso che anzi che parlare, urlava con i propri collaboratori.

16

In ordine al capitolo 7630 che anche ad altri dell'area è stata revocata la FO non so se a tutti. Non so dire se il Daveri anche dopo il febbraio 2005 abbia diretto o meno l'area Prima non ricordo.

Confermo che esiste un regolamento provinciale per le FO anzi preciso che come sindacato con l'amministrazione abbiamo definito i criteri per le FO e che il ricorrente si lamentava della revoca mantenendo le stesse responsabilità.

In merito al capitolo 80 confermo la circostanza sia perché riferita dal ricorrente sia perché confermata dal direttore generale che ha detto che ha ricevuto il dossier del ricorrente.

In merito al capitolo 121 preciso di essere passato davanti all'ufficio del ricorrente e di aver visto che era ingombro di scatole nel pavimento.

Il ricorrente non lavorava né so se è ritornato.

So che il ricorrente ha più volte con il sindacato chiesto il comando per incompatibilità con la dirigenza e come sindacato lo abbiamo chiarito anche agli organi della provincia. Il Fabris voleva le cose e cercare un conforto per poter lavorare ma in quelle condizioni non aveva più la possibilità di vedere attuata la propria richiesta.

Non so dire perchè il ricorrente non abbia lavorato con Starc ne so dire se fosse stata prospettata o meno questa possibilità al ricorrente. Dal ricorrente non avevo mai saputo dell'alternativa dello Starc.

Adr: An. Petracci: Ricordo che come sindacato abbiamo seguito la vicenda della produttività che mentre per l'Osana abbiamo proseguito l'attività invece per il ricorrente abbiamo avuto una risposta o meglio non luogo a procedere in attesa del procedimento giudiziario..

In particolare ulteriore atto significativo di mobbing è costituito dall'ordine di servizio n. 15 del 14.12.04 con il quale il dirigente ordinava al ricorrente ed al Vattovaz di provvedere allo sgombero di masserizie, di materiale di risulta, di riordino dei locali e di inventano dei materiali (cfr. doc. 26 parte attrice), materiale che per anni era rimasto in loco senza che peraltro si fosse presentata alcuna necessità improvvisa ed urgente di provvedere alla sua rimozione, sotto il controllo della sig.ra Sodani che all'epoca era una PO della direzione amministrativa, ponendo il ricorrente che pure era ancora titolare di PO sotto il controllo di una collega che comunque aveva un livello di inquadramento inferiore a quello dell'attore (cfr. dep. Sodani); segno evidente di limitato rispetto della professionalità dell'attore il quale, nonostante gli impegni pressanti dell'ufficio, era costretto ad occuparsi di attività che potevano essere evidentemente affidate anche a soggetti di livello inferiore o comunque appartenenti anche ad altro ufficio (cfr. in merito doc. 27 parte attrice). D'altra parte lo scarso rispetto della professionalità del ricorrente è desumibile anche dal contenuto della nota di data 21.12.04 con la quale il dirigente si "congratulava" per la solerzia dimostrata nell'esercizio di questo compito (cfr. doc. 28 parte attrice). L'attività di progressiva aggressione della stima professionale del ricorrente proseguiva poi con la correzione da parte del dirigente- peraltro non giustificata da dati oggettivi atteso che nel medesimo settore il dirigente otteneva la valutazione massima per raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti (cfr. doc. da 31 a 36 di parte attrice) e che comunque non venne modificata dalla Commissione istituita dalla Provincia su richiesta del ricorrente dei giudizi che il ricorrente aveva espresso rispetto alla produttività dei propri collaboratori.

La motivazione poi della presenza di errori e di scarsa professionalità del Fabbris appare superata alla luce della dichiarazione resa dal sig. Abbondanza Oscar che faceva parte dell'ufficio regionale con il quale ad avviso del Daveri, a causa degli errori commessi dal ricorrente, si sarebbero creati i maggiori problemi.

In merito il teste ha dichiarato che: "... negli anni 2003, 2002, 2003 ero istruttore tecnico presso direzione provinciale dei lavori pubblici di Trieste.

Le pratiche di finanziamento regionale della legge finanziaria del 2003 sono circa una ventina; di pratiche che riguardavano vari enti, per la provincia circa una decina ed era un pacchetto chi si era inserito nell'ufficio che istruiva anche altre pratiche per enti che non avevano uffici tecnici, rispetto alla Provincia ed al Fabris preciso che la documentazione richiesta è peculiare rispetto a quanto richiesto dall'ente. Confermo l'episodio della delibera nella quale era stato indicato che - effettivamente i parametri erano state indicate nel quadro economico in modo non corretto. Io non so dire con chi interloquivo, sicuramente interloquivo con il Giorcelli; si trattava di somme che ritenevamo non ammissibili di contributo.*

Le difficoltà che ho avuto con la Provincia le ritengo perfettamente equiparabili con quelle che avevo avuto con gli altri enti.

Adr: Avv. Bruschi io in relazione all'episodio non ho avuto alcuna difficoltà con la regione perché tutto è stato portato a termine.

Questo tipo di finanziamento era compatibile con altri finanziamenti ed era previsto il cofinanziamento anche da parte dell'ente beneficiario...

Parimenti il testimone Fulvio Della Vedova dirigente dei servizi economico finanziari ha confermato che gli errori riscontrati negli atti provenienti dalla direzione del ricorrente non erano diversi da quelli riscontrati in altri uffici: il teste ha affermato che: "... *Io verifico la copertura finanziaria ed economica delle delibere e degli atti dei vari uffici e quindi mi è capitato di controllare gli atti del ricorrente come faccio per gli altri. So che ci sono state delle verifiche degli atti e di rimandare indietro alcune delibere che hanno avuto la revisione, se mancavano gli allegati o altro come sifa per tutti gli altri uffici. In alcuni casi ho chiesto anche per le opere edili per verificare i dati, ciò è accaduto a seguito dell'avvicinarsi di più persone ovvero la presenza di contratti a termine e ricordo ad esempio che due anni fa al termine dell'esercizio sono arrivate tante delibere da portare all'inizio di dicembre e ciò per ottenere il finanziamento ha determinato che gli atti sono stati rivisti più volte.*

Mi capitava anche con altri uffici e non soltanto con quello del ricorrente di chiedere delle integrazioni; peraltro più volte delle opere edili ho riscontrato la mancanza di documenti e ciò vale anche per il quadro economico.

Non ho riscontrato anomalie diverse che in altri uffici... "

D'altra parte appare del tutto ingiustificato, nonostante la professionalità del ricorrente e dei suoi collaboratori fosse così carente, tuttavia nessun procedimento disciplinare sia stato azionato nei suoi confronti, né tanto meno sia stata avviata da parte dell'ente azione per responsabilità contabile, tenuto conto che ad avviso della resistente la condotta del Fabris sarebbe stata foriera di perdita di finanziamenti importanti per la datrice di lavoro.

Gli stessi testimoni di parte convenuta che sono stati introdotti al fine di dimostrare l'incapacità o comunque la perversità del ricorrente nel commettere gli stessi errori, hanno reso dichiarazioni generiche e comunque non sufficienti a superare l'attendibilità di questi due ultimi testimoni che sia, per il ruolo rivestito che per la posizione funzionale hanno reso dichiarazioni che il giudice può pone a fondamento del proprio convincimento personale.

L'attività denigratoria è poi proseguita nel tempo con l'intensificazione dei rilievi scritti anche per errori materiali che potevano essere corretti direttamente dal ricorrente, tramite le vie brevi e senza la necessità di utilizzare note scritte protocollate attese l'entità del rilievo (cfr. 4 lettere nel medesimo giorno del 23.2.05, docc. da 37 a 40 parte attrice), ed è culminata nella revoca della P0 di cui si è detto sopra, cui ha fatto seguito la contestazione, a circa sei mesi di distanza, dell'assenza realizzata dal ricorrente in data 2-5 novembre 2004 (cfr. nota del marzo 2005, sub. doc. 48 parte attrice e 30 parte attrice).

Contestazione del tutto ingiustificata secondo quanto deposto dalla Fumarola la quale ha chiarito che era prassi dell'ufficio compilare la richiesta di ferie senza necessità alcuna di verificare l'autorizzazione attesa la tipologia di funzione svolta dai componenti dell'ufficio del Fabris (cfr. dep. Fumarola).

La tecnica di contestare nella medesima giornata più errori commessi dall'attore proseguiva anche nel mese di maggio 2005 (cfr. docc. 50,51 parte attrice e 54-55 parte attrice), anche se poi a seguito della trasmissione degli atti da parte del ricorrente al Segretario generale ed al direttore generale (cfr. docc. 55-56-56 bis parte attrice), le proposte erano state firmate dalla Provincia così come erano state presentate dal ricorrente.

L'attività epistolare del dirigente nei confronti del Fabris, con una condotta del tutto diversa rispetto a quella riservata ad altri dipendenti ai quali in caso di errori era data notizia informale degli stessi per poterli correggere (cfr. delibera allegata sub. doc. 62 parte attrice), proseguita poi con contestazioni di vario genere (esemplare quella di utilizzo di

un'addetta amministrativa che pure faceva parte della struttura ed era sottordinata al ricorrente cfr. doc. 61 parte attrice), nonché ulteriori "dispetti" quali la contestazione postuma del piano ferie che peraltro era stato presentato entro il 30.3.05 e la restituzione nella stessa giornata di due delibere viziate da meri errori di battitura consistenti anche nella mancata spaziatura tra le parole, ovvero nell'utilizzo di termini non graditi al dirigente (cfr. doc. 68-69 parte attrice); comportamenti che rendevano così insostenibile la situazione lavorativa al ricorrente il quale già dal 7.3.05 cominciava ad assentarsi dal lavoro per stress, sindrome ansiosa, problemi oculistici che i medici consultati riconducevano alla situazione lavorativa in essere docc. 74 e parte attrice).

Peraltro neppure durante le assenze per malattia il dipendente era lasciato tranquillo tanto che nel mese di agosto 2005 veniva richiesto di relazionare per la Corte dei Conti in merito ad un progetto ed un appalto che peraltro non lo riguardava essendo stato realizzato antecedentemente alla sua assunzione (cfr. dep. Starc con riferimento alle scale di sicurezza dello Ziga Zois di Trieste e docc. 81, 82 parte attrice).

Seguiva quindi un controllo delle assenze per malattia continuativo e del tutto ingiustificato atteso che la diagnosi dello stato e della patologia in atto era confermato dai medici competenti (cfr. docc. 74 parte attrice): in proposito va valorizzata la richiesta del tutto arbitraria del dirigente Daveri di un controllo della malattia giornaliero alternato mattina e pomeriggio (cfr. prot. N. 1021/05 del 14.9.05, sub. doc. 5 esibito da parte convenuta Provincia su richiesta di parte attrice).

Richiesta evidentemente arbitraria e abnorme rispetto al suo fine; ne seguiva il periodo di assenza dal lavoro da parte del ricorrente che poi nell'aprile 2006 otteneva finalmente il placet della provincia alla procedura di mobilità in regione, atapei4aa ritorna primi mesi del 2007 (cfr. c.t.u. medico legale dott. Omero e relativa anamnesi).

Peraltro nonostante l'assenza per malattia del ricorrente proseguiva l'attività di aggressione della persona del lavoratore, tanto che gli era comunicata la valutazione di produttività come titolare di PO del tutto insufficiente ed inferiore rispetto al passato (cfr. docc. 88 ter e 88 bis parte attrice nonché documentazione esibita dalla provincia su richiesta dell'attore); condotta pretestuosa rispetto ai risultati raggiunti in passato e soprattutto discriminatoria atteso che altri settori come quello della viabilità pur non avendo raggiunto come il ricorrente tutti gli obiettivi previsti, tuttavia otteneva la valutazione positiva (cfr. doc. depositato su richiesta del ricorrente dalla provincia).

Da ultimo va osservato che dalle testimonianze raccolte risulta provato che il Baveri utilizzava un linguaggio poco elegante e ricco di espressioni che potevano risultare anche offensive, e che il ricorrente quando tornava dai colloqui con il dirigente era frustrato ed a disagio: in merito il testimone Ranaldi ha dichiarato: *".. ho lavorato con il ricorrente fino a quando gli è stata tolta la Po per circa i anno e mezzo.*

Io come rup avevo alcuni lavori e in quel periodo ricordo di aver fatto la direzione lavori del Petrarca e del Galvani. Diversità di vedute ce ne sono sempre peraltro nei limiti della legge io adempio alle disposizioni del dirigente. Ricordo che una volta sono stato chiamato insieme al ricorrente dal Daveri quando abbiamo fatto una gara di affidamento ad un professionista e ricordo che Daveri con un po' di agitazione ci chiese come era stata fatta la gara ed io risposi che era stata secondo la legge ed il dirigente si calmò dopodiché io andai via e rimase il ricorrente ma non dire cosa successe tra i due Ricordo che il ricorrente era agitato dopo il colloquio non ha mai avuto problemi con il Daveri che sapevo prendere come dovevo essendo dotato di molta diplomazia.

Anche in merito al Lazzari posso solo dire che come tutti si lamentava un po' di tutti

Il Lazzari non si lamentava di Fabris con il quale lavoravano in sintonia. Io ho sempre trovato una grande disponibilità nel Fabris come FO quando ero rup, ed abbiamo sempre risolto le questioni ed anche dei lavori avevamo sempre portato a termine gli stessi.

Io sono funzionario tecnico. Nei miei confronti c'era stato un avvio di procedura quando sono venuto a TS nel 2001 ero stato nominato datore unico di lavoro ed avevo scritto che non potevo fare tale incarico ed a fronte di un procedimento aperto dalla ASL feci presente che non potevo essere datore unico di lavoro, poi ebbi la contestazione perché avevo portato il verbale al presidente ed ero andato in ferie e subii una contestazione disciplinare per il mio comportamento ma poi in sede disciplinare sono stato oggetto di sanzione anche di tipo lieve. E non l'ho impugnata..

Per completezza va osservato che parte attrice nel proprio atto introduttivo ha allegato anche altre circostanze (danneggiamento dell'automobile, privazione del parcheggio interno, occupazione dell'ufficio con faldoni, attività non corrette dal punto di vista "penale" nell'ambito degli appalti), che in sede di istruttoria non hanno trovato riscontro e che quindi non sono ritenuti dalla scrivente episodi rilevanti ai fini dell'accoglimento della domanda.

Premesso dunque che ad avviso dell'attrice la Provincia tramite il proprio dirigente dal novembre 2003 e fino a quando il ricorrente è entrato in mobilità, ha posto in essere gli atti sopra descritti la cui causa negoziale risulta arbitraria ed abnorme rispetto alle fattispecie concrete e che risultano comunque oggettivamente unificati (perché altrimenti rimarrebbero privi di giustificazione) dalla finalità di rendere il Fabris "innocuo" d'intinuandone l'autostima e la stima che gli altri avevano nei suoi confronti, residua la valutazione del nesso causale dal punto di vista medico legale.

In merito va anche osservato che secondo la dottrina prevalente l'eventuale predisposizione del soggetto ad essere una vittima "sacrificale" del mobbing nel senso di soggetto particolarmente adatto ad essere mobbizzato, non consente di escludere la tutela risarcitoria di protezione propria dell'art. 2087 cod. civ., ritenuto che tale predisposizione potrebbe al più incidere sull'entità del danno ma non sul nesso causale. Tanto più che in punto danno biologico parte attrice oltre a depositare una consulenza di parte ha provato l'esistenza di un danno alla salute anche in via orale: il dott. Mestroni escusso come testimone ha confermato che: "... ho seguito il ricorrente nel periodo di ottobre 2005, che si era rivolto a me per una diagnosi e perizia psicologica.

Per quanto a mia conoscenza il ricorrente prima che a me si era rivolto a strutture pubbliche di vario genere, medici e psichiatrici. Io nel ho riscontrato un forte stato di prostrazione psichica senso che emergevano elementi di forte tensione e stress, con aumento dell'ansia, disturbi ritmo del sonno, disturbi psicosomatici quali cefalea, disturbi della pelle, il ricorrente presentava i disturbi tipici del mobbing presentando i sintomi tipici del disturbo post-traumatico (ossia oltre a quelli segnalati, pensieri ricorrenti ed intrusivi dell'attività lavorativa, aumento di irritabilità, aumento dell'ansia anche in presenza di stimoli ed eventi che ricordavano l'attività lavorativa, o eventuali flash back di episodi che lo vedevano coinvolto), li ho quindi collegati alle vessazioni che il ricorrente mi aveva elencato ed aveva ritenuto di aver subito; ossia l'essere dequalificato, l'essere ripreso, mi ha parlato anche di offese verbali piuttosto forti, ed i criteri di durata, continuità, luogo e gli altri criteri individuati dalla letteratura scientifica che si è occupata del problema erano tutti rispettati nel caso di specie. Mi era stato fatto il nome del suo superiore che gli aveva provocato tale situazione. Io ho consigliato una terapia, ci siamo tenuti in contatto ma per quanto è a mia conoscenza si è rivolto alle strutture pubbliche.

Ci siamo sentiti telefonicamente diverse volte; l'ho visto più volte e gli ho somministrato anche i tassi per poter fare la perizia.

La situazione è migliorata quando il ricorrente si è potuto trasferire. Ho visto nello stesso periodo ed anche successivamente anche recentemente la moglie del ricorrente la quale aveva avuto dei problemi a causa della situazione del ricorrente e ricordo che era stata ricoverata in clinica psichiatrica, CSM di Gorizia, ed aveva una profonda caduta dell'umore in senso depressivo, provocata dalla prolungata situazione del Fabris. Mi è stato riferito

che anche il figlio in qualche ne aveva risentito ma non so dire in che termini. - Adr: confermo che la moglie mi aveva riferito che nel sonno era svegliata dal ricorrente che le parlava di problemi di lavoro in quanto non riusciva a prendere sonno....”.

Parimenti il dott. Nicolosi ha confermato la patologia in atto dell'attore dichiarando che:”... io lavoro presso il CSM di Monfalcone come consulente, sono psicologo-psicoterapeuta e ho seguito il e ricorrente dopo circa un mese dalla sua presa in carico presso il centro e fino al novembre 2006, con sedute all 'inizio settimanali e poi diradate, e mi è stato inviato per il suo stato ansioso, un abbassamento del tono dell'umore ed una rimuginazione quasi ossessiva inerente le problematiche del lavoro, non ricordo se ci fossero anche farmaci.

C'è stato un miglioramento a seguito dell'allontanamento dal luogo di lavoro. So che la convivente ha avuto dei problemi ossia le ricadute che la sua situazione aveva in famiglia e ricordo che mi aveva chiesto dei consigli in merito ad eventuali invii servizi per la convivente, io non l'ho seguita personalmente, ricordo che... aveva avuto degli incontri con il centro di salute mentale di Gorizia non ricordo se o meno per degenza ospedaliera...”

Né peraltro appare alla scrivente corretta la critica di parte resistente relativa alla insufficienza della perizia, ritenuto infatti che l'esistenza del mobbing e della condotta di per se illegittima in quanto posta in essere in piena violazione dell'art. 2087 cod. civ., è valutazione che deve essere realizzata dal giudicante, correttamente è stato chiesto al c.t.u. un parere strettamente medico legale relativo alla sufficienza causale della situazione lavorativa vissuta dal ricorrente e descritta in atti a provocare un eventuale danno biologico accertato dal c.t.u.

Il consulente in particolare esaminando i documenti prodotti dall'attore ed avvalendosi anche di uno specialista ha da un lato accertato che allo stato non esiste alcun danno biologico permanente a danno del ricorrente, tanto che attualmente rientrato in provincia dopo la mobilità in regione il medesimo ha recuperato la stima di sé e non presenta alcuna patologia in atto, dall'altro i test somministrati — sulla cui validità scientifica la scrivente non ha motivo di dubitare — hanno confortato il parere del medico secondo cui prima di questa vicenda lavorativa il ricorrente era un soggetto “normale” dotato di sufficiente stima di sé e di stima negli altri, non incline alla depressione, con un vissuto familiare soddisfacente ed una vita affettiva e relazionale piena tanto da aver instaurato un legame di convivenza stabile con una compagna dalla quale ha avuto un figlio 8 annifa. In proposito si condividono quindi le conclusioni del c.t.u. nel cui elaborato si legge che: *”sia sotto il profilo temporale che di quello dell 'idoneità lesiva risulta pertanto assolta la conferma criteriologica dell 'esistenza di un nesso causale tra gli eventi verificatisi e la patologia neuropsichica lamentata dal ricorrente. Risulta inoltre assolto il criterio di esclusione di altre cause alla luce dei reparti dell 'indagine psicologica che esclude preesistenze morbose. L'affezione patita dal periziando è consistita in un disturbo dell'adattamento con manifestazioni depressive e ansiose aggravate da una componente di somatizzazione che appaiono in buona sostanza congrui con un ipotesi di reazione soggettiva a protratti stimoli stressogeni. Il quadro patologico aveva una connotazione di particolare gravità (fra i 'altro per le citate somatizzazioni), richiedendo protratti trattamenti farmacologici, psicoterapeutici, oltre all'allontanamento dalle fonti di stimolo stressogeno per cui l'astensione lavorativa dal marzo 2005 al febbraio 2006 appare sicura reazione causale esclusiva con la criticità dei rapporti di lavoro e configura un uguale periodo di temporanea inabilità assoluta” (cfr. pag. 11 elaborato peritale cui si richiama integralmente).*

Riportandosi quindi alle motivazioni del c.t.u. la scrivente ritiene di condividere la valutazione relativa all'esistenza di un danno da inabilità temporanea assoluta per il periodo dal 7.3.05 al 24.2.06, nonché l'ulteriore periodo di temporanea al 15% dal marzo 2006 al gennaio 2007, corrispondente all'attività svolta dal ricorrente in mobilità presso la Regione, periodo che può ritenersi sufficiente per il venir meno e la cessazione del danno

biologico temporaneo. Per contro non condivide la scrivente la prognosi di ulteriori 2-3-anni al 5 o 10% pà normalizzazione del quadro neuropsichico atteso che da un lato è lo stesso c.t.u. ad escludere allo stato la sussistenza di una patologia in atto (tanto da negare l'esistenza di un danno permanente), dall'altro, come si evince anche dall'anamnesi del ricorrente, la prognosi è stata collegata a crisi di panico ed ansia sofferte dal ricorrente a fronte della pendenza della lite ed in prossimità delle udienze che gli facevano rivivere alcune situazioni che indubbiamente gli hanno provocato sofferenza.

Considerazioni che peraltro non consentono di addossare al datore di lavoro anche la responsabilità per una situazione temporanea che non è più collegata a condotte ascrivibili all'ente, quanto piuttosto ad una libera scelta del lavoratore; ogni causa rappresenta un fattore di stress sia per colui che la propone che per colui che la subisce ma ciò, ad avviso della scrivente, non costituisce motivo sufficiente per ritenere presente il danno temporaneo, ritenuto altresì che lo stesso c.t.u. ha verificato che allo stato il ricorrente da quando è tornato in Provincia ha recuperato la posizione professionale pregressa ed è soddisfatto della situazione lavorativa ed inoltre dal punto di vista familiare ha recuperato un clima familiare sereno sia con la compagna di vita che con il figlio con il quale in passato a causa della propria depressione aveva avuto dei problemi. Pertanto tenuto conto che la condotta della datrice di lavoro in quanto lesiva del diritto alla salute del lavoratore la cui incolumità fisica e morale doveva essere preservata dalla datrice di lavoro, ha provocato un danno non patrimoniale compete al ricorrente il risarcimento dello stesso. Danno che secondo il recente insegnamento della Suprema Corte a sezioni Unite Civili di cui alla sentenza 24 giugno-11 novembre 2008 n. 26972 (cfr. in Guida al Diritto, 2008, n. 47, 18) è riconducibile all'art. 2059 cod. civ. e può comprendere in un'unica voce complessiva il risarcimento sia per il danno biologico che morale, che se provato esistenziale; ritiene allora la scrivente di poter riconoscere in ragione dei criteri equitativi applicati in precedenza ed in particolare in base alle tabelle di Milano una somma a titolo di danno biologico che viene quantificata assumendo come parametro equitativo l'entità risarcitoria prevista per il danno biologico da inabilità temporanea assoluta (pari a 69,14 pro die), tenuto conto di quanto indicato in perizia dal c.t.u. e ritenendo quindi provato un periodo di 350 giorni al 100% e di 335 giorni al 15%.

Può riconoscersi poi una somma anche a titolo risarcitorio del danno morale collegato al turbamento dell'animo del ricorrente che è stato leso nella sua dignità di lavoratore, con ripercussioni anche sulla vita familiare e sul rapporto con la propria compagna e con il proprio figlio, tenuto conto della portata costituzionale del diritto leso e della gravità dell'offesa realizzata.

In merito infatti è stato provato che la compagna del ricorrente è dovuta a propria volta ricorrere a cure personali a causa dello stress e del cambiamento subito nel periodo in questione dal Fabns (cfr. docc 88 parte attrice) con conseguente aumento della tensione per il Fabns (teste, la cui deposizione risulta del tutto attendibile nonostante il legame affettivo con il ricorrente in quanto concorde alle deposizioni dei sanitari escussi in causa, ha così dichiarato: *".. Ricordo che a mio compagno veniva a casa teso, ansioso, e che a causa dell'ambiente lavorativo in cui si trovava ad operare mentre in passato essendo appassionati di ballo, seguivamo corsi di ballo e uscivamo la sera con una certa frequenza, anche una volta al mese, a seguito del suo cambiamento emotivo non uscivamo più di casa, non frequentavamo più neppure il corso di ballo, e ricordo che anche il bambino ne aveva risentivo bambino di 7 anni tanto da cominciare a fare la pipì di notte mentre prima non lo faceva.*

Io a causa di questa situazione sono stata quindi così male tanto da essere ricoverata nel dicembre 2005 in clinica psichiatrica di Gorizia ed in quel mese sono dimagrita 10 chili Sono rimasta ricoverata per un mese, e sono stata costretto ad uscire subito dopo il primo mese in quanto mio figlio aveva bisogno delle mie cure ed il ricorrente non era in grado da

solo di farlo. Attualmente sto un po' meglio ma sono in cura da circa un anno e mezzo. Preciso che da quando a ricorrente è andato a lavorare ad Udine dopo un pochino è tornato ad essere quello di prima; preciso che il ricorrente nel periodo in cui era cambiato era stato costretto anche a seguire terapie psicologiche e psichiatriche con l'assunzione anche di farmaci.

Il cambiamento del ricorrente è iniziato circa nel 2003 fino a quando la situazione è scoppiata negli ultimi sei mesi di lavoro per la provincia; ricordo che ha avuto un lungo periodo di malattia e eraho visite fiscali frequenti, Adr: Avv. Petracci: confermo che capitava che il ricorrente si svegliasse la notte, svegliandomi a mia volta continuando a raccontarmi quanto era avvenuto sul lavoro; ricordo che faceva i nomi dei sig.ri Giorcelli e Daveri, imputando il Giorcelli di cose che non doveva fare nei suoi confronti, e ricordo che mi diceva che il Daveri nei corridoi offendeva la mamma del sig. Fabris e ciò più di una volta, definendola una prostituta....

A fronte di ciò peraltro nel caso di specie non è provato alcun danno professionale dell'attore il quale non ha allegato di aver svolto in Regione lavori non confacenti alla propria professionalità ed al termine della mobilità è tornato a svolgere il lavoro precedente senza alcun documento professionale; pertanto la lesione alla dignità del lavoratore non ha arrecato nel caso di specie alcun danno non patrimoniale al Fabris diverso dal biologico e dal danno morale. Conseguentemente tenuto conto dell'insegnamento sopra citato della Suprema Corte che impone al giudice una personalizzazione del risarcimento, tenuto conto che il danno - nonostante la condotta al novembre 2003 - si è concretizzato e manifestato a far data dal marzo 2005, tenuto conto della lunga assenza per malattia e poi del periodo di mobilità che come detto è stato comunque foriero di miglioramento per il ricorrente sotto il profilo della salute - appare corretto ed equo riconoscere al ricorrente un danno non patrimoniale complessivo pari ad euro 3 0.000,000 che dovrà essere poi ulteriormente accresciuto degli interessi o della rivalutazione qualora superiore al tasso - degli interessi dalla data odierna al saldo.

Compete poi al ricorrente il risarcimento per il danno patrimoniale subito e corrispondente alle spese mediche relative all'intervento della dott. Slacci e del dott. Mestroni allegate al ricorso (cfr. docc. 89 cui vanno aggiunti gli ulteriori documenti prodotti in uno con note difensive) danno che viene quantificato in complessivi euro 2041,16; in merito peraltro non possono essere prese in considerazione le spese inerenti visite pediatriche o prescrizioni mediche non riguardanti direttamente il ricorrente ma il figlio o la moglie, non essendo provato che trattasi di esborsi direttamente collegati alla fattispecie per cui è causa.

Residua la valutazione delle ulteriori domande formulate dal ricorrente ed inerenti da un lato la PO e dall'altro le note dirigenziali relative alla produttività.

Con riferimento al 2003-2004 va osservato che parte attrice dal 20.4.04 e sino al 28.2.05 è stata destinataria di apposita PO; per il passato come emerso in sede di produzione documentale da parte Provincia era stato destinatario di quelle posizioni di responsabilità introdotte in via sperimentale dall'ente in attesa di poter poi attuare in via definitiva quanto previsto contrattualmente tenuto conto anche della differente previsione tra il contratto nazionale di comparto e quello regionale.

In merito soccorre quanto dichiarato dalla testimone Sinigoi che interrogata sul punto ha così dichiarato: "... Nell'ente si era cominciato a parlare di PO nel '99 posto lo scollamento rispetto alla contrattazione collettiva, e quindi nel '99 con accordo era stato introdotto una forma di incentivo che incideva sul fondo produttività; nel 2002 c'è il primo contratto che disciplina le PO e la provincia continua ad applicare l'istituto del '99, e nel 2003 il direttore generale dell'epoca azzerò l'istituto precedente della produttività e nell'agosto 2003 è conclusa la concertazione e sono assegnate le prime PO nel luglio 2004 e quindi dal luglio

2003 ad aprile 2004 siamo rimasti privi di PO che il cui procedimento di revoca è stato avvocato dal direttore generale in capo a se stesso. Nell'aprile 2004 i dirigenti sono stati nella condizione di poter assegnare gli incarichi e le relative deleghe e quindi dare avvio alla procedura per l'assegnazione delle PO.

Il ricorrente quindi era stato destinatario della forma di incentivo prevista dalla contrattazione "aziendale del 99 e ciò fino al luglio 2003.

E poi è stato destinatario della PO dall'aprile 2004 ed era collegato alla durata dell'incarico dei dirigenti e relative competenze Anche per noi dirigenti valeva questa durata temporale. Con riferimento ai docc. da 1-10 dimessi si parla di produttività con riferimento alle vecchie PO ossia i residui di produttività del 99... ".

Pertanto avendo il ricorrente fruito sino all'aprile 2003 dello stesso trattamento contrattuale riservato agli altri dipendenti, la pretesa di ottenere la PO anche per il periodo in cui il dirigente generale le aveva azzerate per poi consentire la nuova individuazione, non ha fondamento tenuto conto altresì che l'attribuzione era collegata a mera discrezionalità del dirigente e fino alla fine del 2003 non si erano verificate condotte mobbizzanti a danno dell'attore.

Per contro per quanto espresso sopra essendo pacifico che al ricorrente è stata revocata ante tempus la PO al solo fine di recargli danno, la revoca rientrando nell'attività realizzata dal dirigente per finalità illecite va ritenuta illegittima, nulla e tamquam non esset, con conseguente diritto del ricorrente al mantenimento della PO sino alla scadenza naturale dello stessa.

Non vi sono motivi per riconoscere la PO anche per il periodo successivo attesa la previsione normativa che non consente al giudice di sostituirsi al datore di lavoro nella scelta delle persone destinatarie di PO (cfr. dep. Sinigoi) e documenti dimessi sub. 1) b parte convenuta su richiesta dell'attore e ciò anche in ragione delle conclusioni contenute nel ricorso introduttivo.

Quanto poi alla questione delle note caratteristiche negative relative all'anno 2004 e 2005 ed in virtù delle quali il ricorrente avrebbe ricevuto una valutazione negativa rispetto al passato, non vi è dubbio ad avviso della scrivente che come scritto sopra le stesse siano ascrivibili all'attività mobbizzante realizzata dall'ente e che pertanto debbano ritenersi tamquam non esset in quanto realizzate per finalità illecite; tuttavia la domanda di condanna formulata da parte attrice al pagamento di quanto dovuto in ragione di una diversa valutazione non può essere accolta da parte del giudice in quanto assolutamente indeterminata.

Parte attrice non ha neppure allegato quali sarebbero state eventualmente le misure cui avrebbe avuto diritto il ricorrente in ipotesi di valutazione positiva superiore a quella ricevuta (ad esempio nell'ipotesi di valutazione analoga al passato in cui aveva sempre ottenuto valutazioni superiori alla media e non certo meramente sufficienti come nel caso di specie); d'altra parte nella valutazione della produttività incide come valore ponderale anche l'assenza che soprattutto nel 2005 è stata prolungata.

Ne consegue l'impossibilità da parte del giudice di accogliere la domanda per assenza di parametri concreti cui ancorate una eventuale liquidazione anche equitativa. Alla luce di quanto esposto la domanda di pagamento relativa alla produttività va dunque rigettata siccome infondata.

Le spese di c.t.u. sono poste a carico della parte Provincia soccombente. Parimenti per le spese in favore del ricorrente e liquidate come in dispositivo va principio della soccombenza.

Quanto poi alle spese tra attore e dirigente Daveri le stesse sono integralmente compensate atteso che il difetto di legittimazione processuale è stato dichiarato soltanto in ragione della tipologia di domanda azionata e non per la fondatezza della stessa.

PER QUESTI MOTIVI

ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, definitivamente pronunciando:

- a) Dichiara l'inammissibilità della domanda nei confronti di Luciano Daveri per difetto di legittimazione passiva;
 - b) Accertata la violazione dell'art. 2087 del c.c. in ragione della condotta mobbizzante realizzata dalla Provincia di Trieste ai danni del ricorrente, condanna parte convenuta a risarcire al ricorrente il danno subito che liquida in via equitativa in euro 30.000,00 per danno non patrimoniale, ed euro 2041,16 per esborsi, oltre agli accessori dalla data odierna al saldo;
 - c) Accertata l'illegittimità della revoca della PO che avrebbe dovuto avere durata di 9 mesi ed operata dal dirigente in data 28.2.05, condanna la convenuta a corrispondere al ricorrente quanto dovuto per il periodo residuo, con gli interessi legali o rivalutazione qualora superiore al tasso degli interessi dalle singole scadenze al saldo, rigettando per il resto la domanda di cui al punto 2 delle conclusioni del ricorso introduttivo;
 - d) Accertata la illegittimità delle note caratteristiche emesse dal dirigente con riferimento alla produttività del ricorrente per l'anno 2004-2005, rigetta le domande di cui al punto 3 delle conclusioni del ricorso per indeterminatezza;
 - e) Pone a carico della resistente provincia le spese di c.t.u. che liquida in complessivi euro 909,72 di cui euro 495,68 per il dott. Omero ed euro 414,04 per la dott. Squarcina oltre ad P/A al 20%;
- Condanna parte convenuta Provincia a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi euro 2200,00. di cui 1000,00 euro per diritti, 1200,00 euro per onorari, oltre a rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge;
- g) Compensa le spese tra ricorrente e convenuto Luciano Daveri.

Trieste li 19.11.08

IL GIUDICE DEL LAVORO
Annalisa Multari