N. 116/11 Sent.
N. 725/05 R.G.
N. 3609 Cron.
Oggetto: risarcimento danni

10.2.11
31-5-11

**REPUBBLICA ITALIANA**

**TRIBUNALE DI BERGAMO**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro di Bergamo, **Dr.ssa GIUSEPPINA FINAZZI** ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa iscritta al n. **725/05**, promossa con ricorso depositato in cancelleria in data **15.4.2005.**

Oggetto: **risarcimento danni**

**da**

[redacted], elett. domic. in Bergamo presso lo studio dell'avv. Alessandro Pedone che la rappresenta e difende unitamente all'avv. Bruno Garlatti, come da procura a margine del ricorso;

**Ricorrente**

**contro**

[redacted], in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. domic. in Bergamo presso lo studio dell'avv. Pierluigi Boiocchi, che la

rappresenta e difende, come da in calce al ricorso notificato;

**contro**

[redacted] - [redacted]., in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. domic. in Bergamo presso lo studio dell'avv. Manfredo Simonetti, che la rappresenta e difende, come da procura in calce al ricorso notificato;

**Terza Chiamata**

Causa chiusa a sentenza il **10.2.2011.**

**C O N C L U S I O N I**

**Ricorrente:**

Come da ricorso depositato in data 15.4.2005

**Resistente:**

Come da memoria depositata in data 11.11.2005

**Terza chiamata:**

Come da memoria depositata in data 22.9.2006

**FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

La ricorrente, sig.ra [redacted], agisce in giudizio per ottenere la condanna dell'[redacted], ex datrice di lavoro, al risarcimento dei danni patrimoniali, biologici, esistenziali e morali che asserisce di aver subito a causa della

situazione lavorativa avversativa da lei vissuta a partire dall'anno 1996 ed integrante il c.d. "mobbing" verticale o "bossing", e quantificati nella somma di € 250.000,00, o in quella maggiore o minore ritenuta di giustizia.

La domanda è sostanzialmente fondata, anche se nei termini di cui sotto per quanto riguarda la quantificazione del danno.

Ed invero, l'istruttoria testimoniale ha dimostrato come la ricorrente, dipendente dell'azienda ospedaliera convenuta, con le mansioni di infermiera capo-sala, se non è stata vittima di una vera e propria - tradizionale - situazione di mobbing, come intesa dalla dottrina specialistica, ha tuttavia subito le conseguenze di una situazione negativa nell'ambiente di lavoro, sfociata in particolare, in un serio conflitto relazionale con il superiore gerarchico, sig.ra [redacted], capo dell'ufficio infermieristico, causato, sostanzialmente, dall'atteggiamento ostile di quest'ultima.

1) **Giurisdizione**

Partendo dalle questioni preliminari, l'eccezione di giurisdizione sollevata dall'azienda ospedaliera convenuta è infondata.

L'art.69 del decreto legislativo 165/2001, sostitutivo del corrispondente art.45 del d.lgs.80/98, come successivamente modificato, statuisce al comma 7 che "sono attribuite al

giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'art.63 del presente decreto (e cioè tutte le controversie riguardanti i rapporti di lavoro dipendente intercorrenti con le pubbliche amministrazioni, ad eccezione di quelle relative alle procedura concorsuali di assunzione), relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30-6-98 ..."; prevede, di contro, che quelle relative "a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000".

A fronte di tale previsione normativa, è indubbia la sussistenza di giurisdizione di questo giudice con riferimento alle pretese della Zibetti.

Se da un lato la disposizione, facendo riferimento alla generica locuzione "questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro", esclude un'interpretazione che colleghi rigidamente il discrimine temporale del trasferimento delle controversie alla giurisdizione ordinaria, ad elementi come la data del compimento da parte dell'amministrazione dell'atto di gestione del rapporto che abbia determinato l'insorgere della questione litigiosa (per non potendo certo essere dilatata al punto di ricomprendervi fatti e circostanze posti a fondamento della pretesa,

pacificamente accaduti prima del discrimine temporale in parola); dall'altro lato, è pur vero che nel caso in cui il lavoratore - attore, sul presupposto dell'avverarsi di determinati fatti -, riferisca le proprie pretese retributive o risarcitorie, ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al 30 giugno 1998, la competenza giurisdizionale non può che essere distribuita tra g.a. e g.o., in relazione ai due periodi in cui sono distintamente maturati i diritti retributivi o risarcitori del dipendente, mentre la regola del frazionamento trova temperamento soltanto nella diversa ipotesi di domanda fondata sulla deduzione di un illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio, dequalificazione, comportamenti denunciati come mobbing), nella quale si deve fare riferimento al momento di realizzazione del fatto dannoso e, quindi, al momento della cessazione della permanenza (cfr.Cass.Sez.un. n.7768/09 e n.24625/07).

Ebbene, quest'ultimo è proprio il caso della ricorrente, atteso che secondo le deduzioni della stessa, la situazione lavorativa dannosa, pur essendo nata nel lontano 1996, è proseguita, perfezionandosi, sino al gennaio 2004, con manifestazione eclatante della patologia depressiva ad essa ricollegata, soltanto nell'estate 2003.

E' quindi indubbio che nella specie la giurisdizione spetti al giudice ordinario, atteso che, anche se l'azione della ricorrente fosse qualificabile come di responsabilità contrattuale (e non extracontrattuale), le questioni concernono un periodo di lavoro successivo al 1998.

L'accento, ai fini che qui ci occupano, di individuazione della giurisdizione, va infatti posto sul dato storico costituito dall'avverarsi dei fatti materiali, così come posti a base della pretesa azionata, in relazione ai quali è insorta o sarebbe potuta insorgere la controversia e non alla natura dell'azione spiegata.

Il criterio per l'individuazione della giurisdizione del giudice ordinario è pertanto, unicamente ed esclusivamente, quello temporale delle questioni attinenti al rapporto di lavoro sorte dopo il 30-6-98, ed ovviamente quello per materia di cui all'art.63 del d.lgs. 165/2001, e cioè, in sostanza, quello riguardante tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con esclusione unicamente delle controversie riguardanti la materia di procedure concorsuali per l'assunzione (art.63, comma 3).

Va pertanto affermata la giurisdizione di questo giudice a conoscere della domanda della [redacted].

2) **Nullità del ricorso**

Circa l'eccezione di nullità del ricorso, vi è ben poco da dire, per affermarne la sua infondatezza.
La ricorrente ha compiutamente dedotto i fatti che avrebbero integrato la fattispecie di mobbing posta alla base della sua pretesa ed ha spiegato la domanda di risarcimento dei relativi danni, sia ai sensi dell'art.2087 c.c., sia ai sensi dell'art.2043 c.c..
Il ricorso rispetta pertanto tutti i requisiti di cui all'art.414 c.p.c.

3) **Prescrizione**

Anche l'eccezione di prescrizione sollevata dall'azienda ospedaliera convenuta è priva di fondamento.
Precisato che nella specie si verte, in primo luogo, in tema di responsabilità contrattuale e quindi il termine prescrizionale è di dieci anni ai sensi art.2946 c.c. (ma il discorso non sarebbe diverso anche nel caso in cui si trattasse di responsabilità extra-contrattuale, avendo la ricorrente promosso l'odierna causa con ricorso notificato all'azienda convenuta nel maggio 2005), deve rilevarsi che tale termine, per giurisprudenza pacifica (non risulta che dopo il precedente di cui alla sentenza della Corte di Cassazione n.1442/83, in materia di infortunio e malattia professionali, ve ne siano stati altri difformi), decorre dal giorno in cui il diritto può essere esercitato, giorno che nelle

fattispecie del tipo di quella in esame coincide con l'epoca di consolidamento dei postumi permanenti, atteso che soltanto in tale momento sorge il diritto al risarcimento del danno da invalidità permanente ad essi ricollegato (danno che evidentemente prima della stabilizzazione dei postumi, non si è ancora realizzato).

Poiché nella specie, secondo gli accertamenti compiuti dal ctu, [redacted] delle cui condivisibilità si dirà meglio sotto, il danno subito dalla [redacted] per effetto della situazione di lavoro avversativa per cui è causa si è consolidato definitivamente nell'anno 2004, dopo un periodo di evoluzione peggiorativa, è evidente che il termine in questione, alla data della notificazione del ricorso introduttivo del presente giudizio, non era ancora decorso.

L'eccezione non può pertanto essere accolta.

4) **Mobbing**

Vale la pena di ricostruire, in sintesi, il quadro degli eventi come ricavabili dalle emergenze di causa.

La [redacted] assunta in data 16-8-1986, con qualifica di infermiera professionale, in data 17 maggio 1993, otteneva la promozione al ruolo di Caposala ed era trasferita presso l'Unità Operativa di Urologia, il cui direttore era il dott. [redacted] (fatti pacifici in causa).

Presso questo reparto, prima dell'arrivo della ricorrente, il precedente Caposala aveva gestito il settore infermieristico alla "vecchia maniera", non occupandosi realmente della amministrazione del reparto, controllandone costi e risorse, ma limitandosi ad aiutare gli infermieri nella loro attività (cr.dep. [redacted]).

La ricorrente trovò quindi "*una situazione drammatica, perché gli infermieri facevano quello che volevano, e cercavano di organizzarsi tra di loro al meglio*" (dep. [redacted]).

La ricorrente iniziò la riorganizzazione del reparto, attuando i criteri dei protocolli e ciò con l'autorizzazione e l'approvazione del primario (dep. [redacted]).

All'inizio si creò un poco di malcontento, in quanto gli infermieri erano abituati ad una maggiore libertà nella gestione della loro attività, ma poi la situazione si assestò (dep. [redacted]).

Nel 1996 la ricorrente, unitamente al primario, si fece promotrice di un progetto volto ad ottenere dalle case farmaceutiche dei contributi liberali anche per una miglior remunerazione degli infermieri che non lavoravano a turni, bensì a giornata, progetto che comportò un notevole miglioramento del servizio, al punto che i tempi di attesa si ridussero enormemente, da 4 mesi circa ad 8 giorni ed addirittura al tempo reale, con la relativa refertazione (dep. [redacted]).

La ricorrente si fece altresì promotrice di un secondo progetto, sempre relativo al personale.
Era un periodo in cui vi era carenza di personale infermieristico e la [redacted] propose di rimpinguare i turni più faticosi con un operatore in più, togliendo un operatore dai turni meno faticosi, in quanto non era possibile avere nuove unità (dep. [redacted]).
Ne parlò con il primario, il quale ritenne il progetto buono e certamente da attuare, ma si pose pure il problema di come avrebbe potuto reagire il personale, ipotizzando che, verosimilmente, all'inizio sarebbe stato recalcitrante e non lo avrebbe compreso (dep. [redacted]). Preoccupato di ciò e soprattutto a tutela della ricorrente, che certamente era colei che sarebbe stata presa di mira dagli infermieri, ne parlò con la [redacted], responsabile dell'ufficio infermieristico, una prima volta, e questa si dimostrò entusiasta, visto che iniziava un periodo difficile per il personale infermieristico, carente in tutta l'azienda ospedaliera (dep. [redacted]).
In questa occasione il primario chiese espressamente alla [redacted] di proteggere la ricorrente, che certamente sarebbe stata la più esposta alle critiche del personale (dep. [redacted]).
La [redacted] assicurò l'appoggio incondizionato alla ricorrente (dep. [redacted]). Il primario, dott. [redacted], incontrò una seconda volta la [redacted], prima dell'attuazione del progetto, perché voleva

essere certo di essere stato chiaro e voleva un'ulteriore conferma in ordine all'appoggio di cui avrebbe necessitato la [redacted], e la [redacted] nuovamente lo rassicurò (dep. [redacted].

Partì così il progetto, in via provvisoria, per quattro mesi, e come il primario si era atteso, gli infermieri iniziarono a lamentarsi presso l'ufficio infermieristico (dep [redacted].

Questo ufficio, e qui si inserisce un primo segnale di ostilità nei confronti della ricorrente, anziché spendere buone parole sul progetto e difenderlo, sottopose agli infermieri che se ne dolevano, il modulo per il trasferimento in un altro reparto (dep. [redacted].

Con il risultato che gli infermieri esperti e più qualificati, a poco a poco, furono trasferiti (dep. [redacted]).

In loro sostituzione fu inviato personale inesperto, parzialmente inabile e soggetto a frequenti malattie, e anche personale proveniente da cooperative esterne (dep. [redacted] e dep. [redacted], infermiera presso il reparto di urologia dal 1998).

Al punto che una notte il Primario dott. [redacted] chiamò in reparto per avere notizie di un paziente e l'infermiera di turno, nonostante lo stesso avesse chiarito il suo nome, le chiese chi era, non sapendo chi fosse il primario dell'unità ove ella era assegnata da tre mesi, e questo perché su tre mesi aveva lavorato soltanto tre giorni. Un

altro infermiere chiese del dott. [redacted] ove stava la sala operatoria per condurvi il paziente ed un altro ancora disse al primario che non era in grado di rispondere alle chiamate dei pazienti, perché era sordo (dep. [redacted]).

Il progetto attuato alla [redacted], nei fatti, non migliorò la situazione (ne l'aggravò), in quanto sarebbe stato necessario avere una unità in più, che non fu mai assegnata al reparto (dep. [redacted]).

Fu comunque portato avanti, nel senso che si cercò di rinforzare i turni più critici, anche se ciò comportava un accumulo da parte del personale di permessi e ferie non godute (dep. [redacted]).

Questo, con l'approvazione formale dell'ufficio infermieristico, ma, nei fatti con una continua delegittimazione della ricorrente, delegittimazione che, ovviamente, accentuò ulteriormente il malcontento degli infermieri da lei gestiti (dep. [redacted] e dep. [redacted]).

Gli infermieri, infatti, rivolgevano le loro lamentele anziché alla caposala, direttamente all'ufficio infermieristico, il quale, anziché rimandare gli infermieri alla capo-sala, loro diretto superiore, raccoglieva le loro doglianze (dep. [redacted]).

In questo modo la figura della capo sala perdeva di autorevolezza ed era svuotata di contenuto (dep. [redacted]). Accadeva, ad esempio, che la [redacted] non concedesse un riposo per ragioni di servizio; l'infermiere interessato lamentava questo fatto

direttamente alla [redacted], e questa costringeva la ricorrente a concedere il riposo (dep.[redacted]).

Vi fu poi un caso eclatante di cui si parlò in tutto l'ospedale, veramente sintomatico del continuo boicottaggio, subito dalla ricorrente.

Una mattina quest'ultima trovò l'infermiere [redacted] mentre dormiva nella sala infermieri in pieno turno (dep.[redacted]).

La ricorrente riprese l'infermiere e, poco dopo, questo fu trovato intento ad organizzare telefonicamente un lavoro extra, e la ricorrente lo riprese nuovamente; in replica fu insultata dal [redacted] (dep.[redacted] e dep.[redacted]).

L'ufficio infermieristico cui la [redacted] si rivolse segnalando l'accaduto, le chiese di mettere per iscritto i fatti, cosa che la ricorrente fece, e, ciò nonostante, archiviò il tutto, nel senso che non aprì alcun procedimento disciplinare a carico del Pirrone (dep.Favalli e dep.[redacted].

Vi fu poi anche un secondo fatto che interessò l'infermiere [redacted], riguardo il quale, ancora una volta, la figura della ricorrente ne uscì fortemente svilita.

Questi era rimasto assente nel mese di luglio in ferie e nel mese di agosto per malattia (in quanto gli erano state negate le ferie in questo periodo, e quindi lui si era collocato in malattia, dep.[redacted] e dep.[redacted]). Quando il [redacted], al rientro dalla malattia, chiese alla ricorrente il

permesso per recarsi in Sicilia ad un matrimonio, la [redacted] glielo negò, perché cadeva nel mese di settembre e quindi a ridosso delle lunghe assenze già accumulate dall'infermiere. Questi si rivolse allora all'ufficio infermieristico e l'ufficio obbligò la ricorrente a concedere il permesso, modificando tutti i turni già predisposti (dep [redacted]).

Ancora una volta, l'immagine della [redacted] fu sensibilmente svalutata agli occhi dello stesso personale che ella avrebbe dovuto gestire.

E ciò del tutto ingiustificatamente e senza ragione, salvo un ormai palese intento persecutorio della [redacted] intento così pervicace da indurre quest'ultima, in violazione dei propri precisi doveri d'ufficio, a sorvolare su di un fatto di una certa gravità (quale quello riguardante l'infermiere [redacted], e nei confronti del quale un qualsiasi buon responsabile avrebbe preso seri provvedimenti, e ciò soltanto per delegittimare la figura della ricorrente.

Ed ancora, accadde un altro episodio significativo, con riferimento al quale la [redacted] si comportò allo stesso modo.

L'infermiera [redacted], che era esperta ed efficiente, fu trasferita e in sua sostituzione fu mandato l'infermiere [redacted], che aveva problemi di salute e non poteva osservare turni notturni o stressanti (dep [redacted]).

Il primario diede quindi disposizioni alla [redacted] di non assegnare l'infermiere né al turno di notte, né alla sala endoscopica (dep. [redacted].
L'ufficio infermieristico, al contrario, costrinse la ricorrente ad inserire l'infermiere nel turno riguardante la sala endoscopica e l'infermiere, preso atto di ciò, si assentò in malattia, sino a che non fu trasferito dalla [redacted] presso un altro reparto (dep. [redacted]).
In definitiva, la [redacted] ostacolava in ogni modo l'operato della ricorrente, la quale pur dandosi da fare al massimo, con il carente personale che aveva a disposizione, era criticata in continuazione dall'ufficio infermieristico, nella persona della [redacted], che le imputava il fatto di non saper organizzare gli infermieri (dep. [redacted]).
Le varie richieste in ordine al personale avanzate dalla [redacted] erano sempre respinte, salvo poi attribuire all'imperizia della capo-sala la causa dei problemi che si creavano in reparto, in ragione della evidente carenza o incapacità del personale, a questo punto scientemente, messo a disposizione della unità operativa (cfr.dep. [redacted] che in tema ha confermato i capitoli da 71 a 91 del ricorso).
Dopo gli episodi del [redacted], il restante personale infermieristico cominciò "a fare quello che voleva", tanto che la ricorrente non aveva più

potere di alcun genere, "era guardata con sufficienza" (dep.[redacted]).

Addirittura, il primario scoprì dal direttore dell'azienda ospedaliera, dott.[redacted], che, in occasione dell'unificazione dell'unità operativa di Urologia a quella di Otorinolaringoiatria, la Guerrini aveva falsamente detto a quest'ultimo che lo stesso primario non aveva voluto una seconda capo-sala, come proposto dal direttore medesimo (dep.[redacted]). Nei fatti il primario mai era stato informato o interpellato in ordine questa possibilità e la [redacted] aveva riferito una notizia non vera al direttore dell'azienda.

Evidentemente, ancora una volta, per creare ulteriori difficoltà alla ricorrente, che più volte aveva segnalato all'ufficio infermieristico l'impossibilità di gestire da sola, due unità operative (dep.[redacted].

Nel quadro descritto, la [redacted] fu anche destinataria di soprusi diretti: il primario aveva autorizzato alla ricorrente 200 ore tra permessi per studio e congedi ordinari non goduti. Nel marzo successivo la [redacted] disse che l'autorizzazione non era valida, perché non data da lei stessa, e quindi addebitò queste ore alla ricorrente come di assenza ingiustificata (dep.[redacted].

In effetti, nel mese di marzo arrivò in reparto una circolare secondo cui, dal primo marzo, le successive ferie e permessi dei caposala avrebbero

dovuto essere autorizzati dalla [redacted]: sennonché, le ferie ed i permessi che erano stati autorizzati dal primario alla [redacted] erano antecedenti al primo marzo (dep. [redacted]).
Il fatto si commenta da sé.

Così riassunti i fatti, si è già anticipato sopra che se l'istruttoria non ha fornito elementi sufficienti per configurare la tradizionale fattispecie del mobbing, ha fornito comunque elementi utili a ritagliare un ambiente lavorativo fortemente ostile alla ricorrente, soprattutto a causa delle condotte persecutorie e, sottilmente, denigratorie tenute dalla responsabile dell'ufficio infermieristico.
Il <<mobbing>>, nella definizione offerta dalla psicologia del lavoro, cui gran parte della giurisprudenza di merito ha ormai aderito, consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che

possono portare anche a invalidità psicofisica permanente.

Si ritiene inoltre in dottrina che il <<mobbing>> non si caratterizzi per una singola azione, concretizzandosi in una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo, tant'è che sono state individuate cinque categorie entro cui ricondurre le azioni mobbizzanti e precisamente: gli attacchi ai contatti umani (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo); l'isolamento sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare od avere rapporti con questa); i cambiamenti delle mansioni (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima); gli attacchi contro la reputazione (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni); la violenza o la minaccia di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale), altre azioni.

Ciò che viene evidenziato dai teorizzatori del fenomeno è che il <<mobbing>> non è costituito e non si esaurisce in una singola condotta (ad esempio in un singolo demansionamento od in una molestia sessuale), ma si traduce in una vera e propria aggressione, in un accerchiamento della

vittima, in un conflitto mirato contro una persona od un gruppo di persone ove deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguerlo, a titolo esemplificativo, da tutte quelle situazioni di tensioni naturalmente conseguenti da un cambiamento di gestione o di organizzazione).

Gli elementi caratterizzanti il <<mobbing>> sono costituiti dalla frequenza (che serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il <<mobbing>>) e dalla ripetitività nel tempo delle aggressioni.

Ebbene, nella specie, come pure osservato dal ctu, dott. [redacted], la situazione vissuta dalla Zibetti è stata particolare, poco caratterizzata da singoli e tipici episodi vessatori nei confronti della dipendente (riconducibili alle categorie di cui sopra), ma da una generale azione di molestia, esercitata in modo più o meno palese, dall'ufficio infermieristico e volta a boicottare l'immagine della ricorrente, che non era supportata quando dovuto, era denigrata agli occhi degli altri e svuotata di autorevolezza.

Emblematici sul punto sono gli atteggiamenti assunti dalla [redacted] in varie occasioni: quando si trattò di portare avanti il progetto di riorganizzazione degli infermieri, con un potenziamento dei turni più critici, la [redacted], maliziosamente, garantì al primario l'appoggio

alla [redacted] e poi nei fatti, approfittò della situazione per favorire l'"esodo" degli infermieri dissenzienti dal reparto e lasciarlo così sguarnito; quando non intervenne disciplinarmente sull'infermiere [redacted], come era suo dovere fare, viste le condotte deplorevoli da questi tenute e percepite come tali dai colleghi di lavoro; e addirittura intervenne positivamente, concedendo all'infermiere un permesso già - legittimamente - negato dalla [redacted]; quando intervenne su provvedimenti già adottati dalla ricorrente, quali permessi non concessi o esonero di infermieri da alcuni servizi, per ribaltarne il contenuto; quando contestò, ripetutamente, alla ricorrente le sue incapacità organizzative, pur consapevole della carenza di personale in cui versava il reparto e anche della scarsa professionalità dello stesso.

Questo modo di comportarsi della [redacted] rappresenta certamente un boicottaggio, più o meno velato, della [redacted], del tutto inaccettabile, e verosimilmente diretto a neutralizzare un possibile pericolo per la propria posizione o un offuscamento della propria figura (dep. [redacted]).

In definitiva, vi fu un conflitto relazionale tra la [redacted] e la [redacted], provocato dall'atteggiamento prevaricatore e denigratorio di quest'ultima; vi sono stati, nel lungo periodo (circa 10 anni), comportamenti ingiusti, tesi a svilire la professionalità della ricorrente ed il

suo modo di operare, con un potenziale lesivo adeguato a causarle alcuni profili di danno ingiusto.

Quanto alla responsabilità dell'azienda convenuta vi è ben poco da dire.
Lasciata sullo sfondo la previsione di cui all'art.2087 c.c., è indubbio che l'azienda ospedaliera avrebbe dovuto intervenire per porre fine al conflitto in questione ed evitare che degenerasse a tal punto da provocare danni ai dipendenti.
Del conflitto relazionale in parola l'azienda non poteva non essere a conoscenza e comunque una minima indagine nel reparto, certamente dovuta anche perché carente da anni, a detta del medesimo ufficio infermieristico, dal punto di vista dell'organizzazione del personale paramedico, lo avrebbe chiarito subito (sarebbe stato sufficiente un colloquio con il primario).
Ciò nonostante, l'azienda è rimasta inattiva, tollerando per anni la situazione, se non addirittura favorendola, non intervenendo sul modo di comportarsi della [redacted].
E' pertanto chiara la violazione da parte del azienda convenuta degli obblighi sulla stessa incombenti di tutelare la salute dei lavoratori, adottando tutte le misure idonee e richieste dal caso specifico (cfr.art.2087 c.c. e art.2049 c.c.).

Quanto al danno subito dalla ricorrente, il ctu ha osservato che la progressiva delegittimazione della [redacted] in un contesto di abnorme durata del conflitto (pur motivando questo conflitto con ragioni parzialmente diverse da quelle di cui si è detto sino ad ora, ma sul punto è indubbio che vale il quadro probatorio ricavabile dall'istruttoria, piuttosto che quanto intuito dal medico, attraverso l'anamnesi della [redacted]), ha causato alla ricorrente una profonda ferita narcisistica, con grave aumento dello stress (pur tenendo conto della struttura della personalità della stessa, definita dal CTU, con tratti istrionici ed ossessivi).

Ciò ha scatenato una prima reazione ansioso depressiva di discreta gravità (tanto da far attuare alla paziente, in data 8-12-2003, un tentativo di suicidio con l'auto, dopo l'assunzione di Benzodiazepine), seguita da un disturbo cronico dell'adattamento, con rilevante quota ansiosa tuttora in atto, nonostante la terapia ed il trattamento psicologico a cui la ricorrente si è sottoposta.

Ha quindi stimato la ricorrenza di un danno biologico permanente pari al 10%, senza attuale incidenza sulla capacità lavorativa specifica, in quanto la ricorrente risulta pensionata.

Ha indicato (considerati i ripetuti accessi ai servizi psichiatrici) l'inabilità temporanea in 24

mesi, da maggio 2004 sino all'aprile 2006, epoca di interruzione del rapporto di lavoro, di cui n.2 mesi al 100%, n.6 mesi al 75%, n.8 mesi al 50% e altri n.8 mesi al 25%.

Alla ricorrente spetta perciò il risarcimento del c.d. danno biologico, sotto il profilo, da un lato, della compromissione psico-fisica della persona, avente riflesso su tutte le manifestazioni della medesima, indipendentemente dall'incidenza sulla capacità di guadagno in senso stretto ed anche, dall'altro lato, secondo il recentissimo orientamento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, di cui si dirà subito, sotto il profilo delle sofferenze morali connesse alle lesioni riportate.

Ed invero, nella sentenza n.26972/2008, le Sezioni Unite hanno affermato che "*il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed omnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici. Ne consegue che è inammissibile, perché costituisce una duplicazione risarcitoria, la congiunta attribuzione alla vittima di lesioni personali, ove derivanti da reato, del risarcimento sia per il danno biologico, sia per il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva, il quale costituisce necessariamente*

*una componente del primo (posto che qualsiasi lesione della salute implica necessariamente una sofferenza fisica o psichica), come pure la liquidazione del danno biologico separatamente da quello c.d. estetico, da quello alla vita di relazione e da quello cosiddetto esistenziale".*

La Corte ha affermato i seguenti principi: l'art.2059 c.c. non disciplina una autonoma fattispecie di illecito, distinta da quella di cui all'art.2043 c.c., ma si limita a disciplinare i limiti e le condizioni di risarcibilità dei pregiudizi non patrimoniali, sul presupposto della sussistenza di tutti gli elementi costitutivi dell'illecito richiesti dall'art.2043 c.c. (la condotta illecita, l'ingiusta lesione di interessi tutelati dall'ordinamento, il nesso causale tra la prima e la seconda, la sussistenza di un concreto pregiudizio patito dal titolare dell'interesse leso).

L'unica differenza tra il danno non patrimoniale e quello patrimoniale consiste pertanto nel fatto che quest'ultimo è risarcibile in tutti i casi in cui ricorrano gli elementi di un fatto illecito, mentre il primo lo è nei soli casi previsti dalla legge.

Il danno non patrimoniale, quando ricorrano le ipotesi espressamente previste dalla legge, o sia stato leso in modo grave un diritto della persona tutelato dalla Costituzione, è risarcibile sia

quando derivi da un fatto illecito, sia quando scaturisca da un inadempimento contrattuale.

In particolare, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art.2059 c.c. il danno non patrimoniale è risarcibile: quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato (in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di qualsiasi interesse della persona tutelato dall'ordinamento, ancorché privo di rilevanza costituzionale); quando ricorra una delle fattispecie in cui la legge espressamente consente il ristoro del danno non patrimoniale anche al di fuori di una ipotesi di reato (ad es., nel caso di illecito trattamento dei dati personali o di violazione delle norme che vietano la discriminazione razziale); quando il fatto illecito abbia violato in modo grave diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale (in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di tali interessi, che, al contrario delle prime due ipotesi, non sono individuati *ex ante* dalla legge, ma dovranno essere selezionati caso per caso dal giudice).

Il danno non patrimoniale derivante dalla lesione di diritti inviolabili della persona, come tali costituzionalmente garantiti, è perciò risarcibile - sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art.2059 c.c. -

anche quando non sussiste un fatto-reato, né ricorre alcuna delle altre ipotesi in cui la legge consente espressamente il ristoro dei pregiudizi non patrimoniali, purché l'interesse leso - e non il pregiudizio sofferto - abbia rilevanza costituzionale, la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità, il danno non sia futile, vale a dire che non consista in meri disagi o fastidi, ovvero nella lesione di diritti del tutto immaginari, come quello alla qualità della vita od alla felicità.

Non è ammissibile nel nostro ordinamento l'autonoma categoria di «danno esistenziale», inteso quale pregiudizio alle attività non remunerative della persona, atteso che: ove in essa si ricomprendano i pregiudizi scaturenti dalla lesione di interessi della persona di rango costituzionale, ovvero derivanti da fatti-reato, essi sono già risarcibili ai sensi dell'art.2059 c.c., interpretato in modo conforme a Costituzione, con la conseguenza che la liquidazione di una ulteriore posta di danno comporterebbe una duplicazione risarcitoria; ove nel «danno esistenziale» si intendesse includere pregiudizi non lesivi di diritti inviolabili della persona, tale categoria sarebbe del tutto illegittima, posto che simili pregiudizi sono irrisarcibili, in virtù del divieto di cui al cit.art.2059 c.c..

Quando il fatto illecito integra gli estremi di un reato, spetta alla vittima il risarcimento del danno non patrimoniale nella sua più ampia accezione, ivi compreso il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva causata dal reato. Tale pregiudizio può essere permanente o temporaneo (circostanze delle quali occorre tenere conto in sede di liquidazione, ma irrilevanti ai fini della risarcibilità), e può sussistere sia da solo, sia unitamente ad altri tipi di pregiudizi non patrimoniali (ad es., derivanti da lesioni personali o dalla morte di un congiunto): in quest'ultimo caso, però, di esso il giudice dovrà tenere conto nella personalizzazione del danno biologico o di quello causato dall'evento luttuoso, mentre non ne è consentita una autonoma liquidazione.

E dunque, nel solco dei principi di cui si è appena detto, nel caso di specie occorre tener conto dei seguenti dati: natura ed entità dei postumi accertati e considerati gli stessi, nel loro complesso, come indici di manifestazione di offesa alla salute; gli altri elementi del caso concreto che debbono essere opportunamente presi in considerazione ai fini di una liquidazione corrispondente al pregiudizio subito dalla ricorrente (gravità dei postumi, ricoveri ospedalieri, età e condizioni sociali); le sofferenze morali che la [redacted] ha dovuto

sopportare e deve ancora sopportare, continuando le cure di carattere psichiatrico.
Alla luce di tutti questi dati, il danno in questione va determinato equitativamente e secondo l'orientamento sino ad ora seguito da questo Tribunale ed anche da altri giudici di merito, con riferimento al sistema tabellare adottato dal Tribunale di Milano e tenuto conto che la [redacted] al momento della manifestazione dei postumi invalidanti aveva 36 anni, in € 20.829,00 per danno alla salute (biologico e morale), oltre che in € 10.206,21, a titolo di personalizzazione del danno, attesa la lunga durata della situazione di lavoro avversativa e l'incidenza della stessa sulla ricorrente in termini di sofferenza e stress, nonché in € 48.750,00 per invalidità temporanea (€ 130,00 al giorno).

Con la precisazione che nessuna detrazione può essere effettuata delle somme eventualmente percepite dalla ricorrente a titolo di parziale risarcimento del danno biologico da parte dell'Inail, atteso che nessuna delle parti in causa ha dedotto il relativo fatto negli atti introduttivi del giudizio o nel corso della causa (nel caso di circostanza sopravvenuta), e pertanto il fatto non è stato indagato dal punto di vista probatorio.

Il risarcimento del danno alla salute ammonta pertanto a complessivi € 79.785,21, e poiché la liquidazione avviene ai valori attuali ed è quindi comprensiva della rivalutazione monetaria, su tale somma competono soltanto gli interessi legali calcolati dalla data del fatto (ovvero dalla data della cessazione del rapporto) sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo.

L'azienda convenuta, attesa la sua soccombenza, va condannata al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente, come liquidate in dispositivo.
A carico dell'azienda ospedaliera vanno poste pure le spese di ctu, sempre come liquidate in dispositivo.
Questo per quanto attiene all'azione spiegata dalla [redacted] nei confronti dell'azienda ospedaliera convenuta.

5) **Azione di garanzia**
L'azienda ospedaliera, costituendosi in giudizio, ha chiesto la chiamata in causa della [redacted] - Le [redacted] s.p.a., per essere dalla stessa garantita in caso di soccombenza.
La domanda è fondata.

Precisato che il termine di 5 giorni concesso dal giudice per effettuare la chiamata in giudizio della compagnia di assicurazione è meramente ordinatorio e non perentorio (tali essendo soltanto i termini così definiti dalla legge), l'eccezione di prescrizione ex art.2952, comma 3, c.c. non merita condivisione.

Secondo il preciso orientamento della Corte di Cassazione - espresso in conforme e risalente indirizzo (Cass., n. 6499/85, Cass., n. 1644/1986, Cass., n. 622/86, Cass., n. 4909/90, Cass., n. 6842/93, Cass., n. 194/2003, Cass., n. 14487/2004), cui questo giudice ritiene di dovere aderire - la prescrizione del diritto dell'assicurato decorre dalla data in cui il diritto medesimo può essere esercitato e, cioè, dal momento del verificarsi del fatto, aggiungendosi che la richiesta dell'indennità deve avere un contenuto unitario, dato che la scissione dell'an dal quantum non garantisce una effettiva tutela dei diritti dell'assicurato.

La Suprema Corte, pertanto, ha precisato (Cass., n. 8600/2001, Cass., n. 6426/2001) che il termine iniziale di decorrenza della prescrizione del diritto dell'assicurato va individuato nella data in cui per la prima volta, in forma giudiziale ovvero stragiudiziale, il danneggiato propone la sua richiesta, con la conseguenza che, ove la relativa richiesta sia formulata stragiudizialmente, il detto termine decorre dalla

data di tale richiesta, da portare a conoscenza dell'assicuratore, senza che a tale fine sia necessaria l'ulteriore promozione del giudizio da parte del danneggiato.

Orbene, nel caso di specie, l'azienda convenuta ha inoltrato la denuncia del fatto alla compagnia di assicurazione il 6-9-2005 (fatto pacifico e ammesso dalla medesima compagnia di assicurazione).

Secondo la società di assicurazione, la medesima azienda avrebbe avuto conoscenza delle pretese della ricorrente una volta ricevuta la richiesta di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art.410 c.p.c., il quale si sarebbe espletato il 10-9-2004, e di conseguenza il termine annuale di prescrizione decorrerebbe da detto atto.

In realtà, deve osservarsi che quest'ultima richiesta, pur prospettando l'esercizio di un'azione risarcitoria per mobbing da parte della ricorrente, non contiene alcun riferimento alla quantum della domanda, facendo riferimento ad imprecisati danni contrattuali ed extracontrattuali.

La richiesta suddetta, in ragione della sua genericità, non è dunque idonea ad indurre l'assicurato a promuovere le opportune iniziative nei confronti del suo assicuratore al fine di non vanificare il diritto ad essere tenuto indenne da quanto eventualmente dovuto alla danneggiata.

Il primo atto con cui l'azienda ospedaliera ha avuto precisa notizia (anche sul quantum) dell'azione spiegata dalla ricorrente è stato il ricorso introduttivo del giudizio.
Questo è stato notificato alla azienda certamente dopo il 15-4-2005 (data del suo deposito in cancelleria) e pertanto tempestivamente l'azienda medesima ha denunciato il fatto alla compagnia di assicurazione, così interrompendo la prescrizione annuale di cui all'art.2952, comma 3, c.c..

E' pure infondata l'eccezione dell[redacted] in ordine alla violazione da parte dell'azienda convenuta dell'art.17 del contratto di polizza, riguardante l'obbligo di dare avviso scritto alla compagnia di assicurazione entro 30 giorni da quando ha ricevuto la richiesta di risarcimento o ha avuto conoscenza di azione legale da parte dei dipendenti.
E' noto che la disposizione di cui all'art. 1913 c.c., su cui si fonda quella pattizia di cui all'art.17 del contratto di assicurazione, disposizione che prevede a carico dell'assicurato l'obbligo di effettuare la denuncia del sinistro all'assicuratore entro tre giorni dal fatto o dalla conoscenza che egli ne abbia avuto, deve essere letta unitamente a quella di cui all'art. 1915 c.c., che sancisce la perdita del diritto all'indennità solo per il caso in cui l'inadempimento dell'assicurato all'obbligo di

avviso sia doloso, mentre, se l'omissione è colposa, l'assicuratore ha diritto di ridurre l'indennità in ragione del pregiudizio sofferto. E' altrettanto noto che il dolo deve essere provato dall'assicuratore, così come il danno subito per effetto dell'omissione colposa, in applicazione del generale criterio di ripartizione dell'onere probatorio di cui all'art. 2697 c.c.
Nella specie non ricorre alcuna prova di questi elementi.

Per quanto attiene poi all'operatività della polizza, deve osservarsi, in primo luogo, che il contratto di assicurazione all'art.1, dedicato alla responsabilità civile verso terzi (RCT), in cui ricade l'ipotesi in esame (art.2 del contratto), non operando la garanzia della responsabilità civile verso prestatori di lavoro (RCO), espressamente esclusa dall'art.6 con riferimento alle malattie professionali, si diceva il contratto di assicurazione all'art.1 lett.A, a), sancisce che l'assicurazione vale anche per la responsabilità civile derivante all'assicurato-contraente per "fatto imputabile al personale dallo stesso dipendente, compreso quello medico e paramedico".
Si è già detto sopra che la situazione lavorativa avversativa che la [redacted] si è trovata a vivere è derivata, principalmente, dal rapporto conflittuale con la responsabile dell'ufficio

infermieristico, [redacted] (pacificamente dipendente dell'azienda ospedaliera), che ne è stata la principale causa.

In secondo luogo, deve pure rilevarsi che i fatti o meglio sarebbe a dire, la fattispecie a formazione progressiva, foriera del danno subito dalla [redacted] si è sviluppata in tutti i suoi connotati essenziali prima della scadenza della polizza, avvenuta il 30 giugno 2003.

Tutti gli episodi significativi caratterizzanti detta fattispecie e di cui si è detto sopra, si sono verificati prima dell'anno 2003, epoca in cui la fattispecie si era già perfezionata in tutta la sua portata lesiva (nell'anno 2003, semplicemente, si sono manifestati in maniera conclamata gli effetti morbigeni della fattispecie).

In conclusione va affermata l'operatività della polizza.

La [redacted] va così condannata a tenere indenne l'azienda ospedaliera convenuta di quanto dalla stessa dovuto alla ricorrente a causa della sua soccombenza.

Motivi di equità, tenuto della particolarità della situazione oggetto di giudizio, inducono a dichiarare interamente compensate tra l'azienda ospedaliera e l'[redacted], le spese di lite.

p.q.m.

Il Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro definitivamente pronunciando, condanna

l[redacted] [redacted]" al pagamento in favore di [redacted] della somma complessiva di € 79.785,00, oltre interessi legali dal dovuto al saldo;

condanna la medesima azienda ospedaliera al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite, liquidandole in complessivi € 4.500,00, di cui € 2.000,00 per diritti, oltre le spese generali, l'Iva e c.p.a.;

pone a carico dell'azienda ospedaliera le spese del ctu dott.[redacted] liquidate in complessivi € 600,00, oltre Iva se dovuta;

condanna la società [redacted] s.p.a. a tenere indenne l'[redacted]" delle somme da questa dovute alla [redacted], e dichiara interamente compensate tra queste due parti le spese di lite.

Bergamo, 10-2-2011

Il Funzionario Giudiziario
Giuseppina Militello

Depositato in cancelleria
oggi 31-5-2011
Il Funzionario Giudiziario
(Giuseppina Militello)

*Il giudice - g.l.*
Giuseppina Finazzi