

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FORLÌ
Sezione Controversie del Lavoro

nella persona del giudice Francesco Cortesi ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di lavoro iscritta al n. r.g. **722/2011** promossa da:
Laura G. con il patrocinio dell'avv. STEFANO SPINELLI - ricorrente

contro

Comune di XXXX in persona del Sindaco p.t. XXXXXX con il patrocinio dell'avv. PATRIZIA
GRAZIANI
resistente

In punto a: *dequalificazione e mobbing.*

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come nei rispettivi atti introduttivi.

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO

I Laura G. ha proposto ricorso innanzi al giudice del lavoro onde udir pronunziati, nei confronti del Comune XXXX , suo datore di lavoro:

- l'accertamento della propria illegittima dequalificazione dal ruolo di Responsabile di Servizio - Vice Comandante della Polizia Municipale, con assegnazione di mansioni inferiori e non corrispondenti, in violazione dell'art. 2103 c.c.;
- l'accertamento della condotta illegittima con ciò tenuta dallo stesso ente, per il tramite del comandante del corpo ove prestava servizio, consistita in una "*persecuzione psicologica e materiale nell'ambiente di lavoro, volta a screditare la sua immagine professionale*" e perciò contraria all'art. 2087 c.c.;
- l'accertamento dell'illegittimità del provvedimento disciplinare della censura per insussistenza dei presupposti di fatto ed in ogni caso per difetto di specificità ed immediatezza della contestazione;

- l'adozione dei conseguenti provvedimenti di ripristino, mediante riassegnazione, e di risarcimento danni.

Ha sostenuto, in particolare:

- di essere entrata a far parte dell'organico della Polizia Municipale di XXXXXXXXX dopo il superamento del concorso pubblico indetto con d.d. n. 400/2002, con mansioni di "Responsabile di Servizio – Vice Comandante- cat. D3", che aveva assunte a tempo pieno con decorrenza dal 1.5.2007;

- che a partire dal suo insediamento, avvenuto il 1.9.2010, il comandante della Polizia Municipale XXXXXXXXX aveva dato avvio ad un sistematico e progressivo processo di erosione delle sue attribuzioni e relazioni, in particolare: (a) definendo fin da subito, nei colloqui interpersonali ed anche in alcune occasioni ufficiali, il ruolo di Vice Comandante come "*figura illegittima e assolutamente inesistente*"; (b) evitando di relazionarsi con lei se non in rare occasioni, nelle quali le si rivolgeva con tono aggressivo ed irrispettoso; (c) ponendo in essere singoli atti di contenuto umiliante e che ne avevano comportata la distrazione dalle funzioni assegnatele, dalle quali anzi progressivamente la esonerava; (d) incaricando di ogni compito di rappresentanza- invece a lei spettante- altri colleghi, ancorchè non competenti o non provvisti della doverosa qualifica; (e) omettendo di informarla delle proprie assenze e disponendo anzi per la propria sostituzione mediante incarichi o deleghe ad altri colleghi; (f) riorganizzando complessivamente il corpo di P.M. mediante la realizzazione di un piano che l'aveva privata della sua posizione organizzativa e di un organigramma che, infine, non prevedeva la posizione di Responsabile di Servizio – Vice Commissario e le attribuiva mansioni residuali e di carattere amministrativo, quando invece quelle direttive ed organizzative proprie dell'inquadramento erano assegnate ad altri colleghi di grado inferiore;

- che in seguito a ciò essa aveva inoltrato una denuncia all'ente datore, allo stesso comandante ed ai competenti uffici ed assessorati comunali, domandando un adeguato riconoscimento della propria professionalità e la cessazione delle condotte mobbizzanti; a tanto aveva fatto seguito l'apertura di un procedimento disciplinare conclusosi con la sanzione della censura pur non essendo emerso, come necessario, alcun illecito grave ed a fronte del mancato rispetto, da parte dell'ente datore, delle garanzie procedurali previste a sua tutela nonché di diverse evidenze istruttorie;

- che, infine, a valutazione consuntiva dell'attività da lei svolta nel corso dell'anno 2010 in quanto titolare di posizione organizzativa, il XXXXXXXXX aveva espresso un giudizio di mera "adeguatezza" della propria prestazione, con conseguente perdita del 50% della retribuzione di risultato, e ciò senza corretto apprezzamento dei dati obiettivi, specie considerando che per un segmento rilevante del periodo in valutazione (1.1-31.8.2010) il XXXXXXXXX non era stato alle dipendenze del XXXXXXXXX.

In sede di conclusioni, dopo aver chiesta la riassegnazione delle mansioni di sua spettanza (od altre equivalenti), ha domandato il risarcimento del danno comprensivo (a) del pregiudizio patrimoniale da demansionamento; (b) del lucro cessante per mancato percepimento delle indennità che le sarebbero spettate ove avesse proseguito nei servizi di sua competenza; (c) del danno da perdita di *chance* derivatole dall'impossibilità di accedere a concorsi interni od essere inserita nella graduatoria per la progressione economica orizzontale, a seguito della sanzione disciplinare subita; (d) del danno non patrimoniale.

II. Il Comune si è costituito contestando i fatti narrati dalla ricorrente.

Ha sostenuto in proposito che:

- con il nuovo organigramma, che non prevedeva la figura del Vice Comandante in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa regionale, la ricorrente era stata collocata alla direzione del servizio contravvenzioni e contenzioso, senza che ciò comportasse alcuna dequalificazione o determinasse in concreto l'assegnazione di mansioni inferiori;
- che in precedenza non si era verificata alcuna delle condotte attribuite al comandante, il quale tantomeno aveva mai isolata la ricorrente;
- che il procedimento disciplinare era derivato da una violazione ritualmente contestata ed era stato condotto nel rispetto delle forme prescritte;
- che nessun pregiudizio, patrimoniale o no, era stato in concreto patito dalla XXXXXXXXX.

Ha dunque concluso per l'integrale rigetto della domanda.

III. Onde meglio esaminare la domanda nel suo complesso occorre anzitutto tracciare le coordinate in diritto delle fattispecie di riferimento, con richiamo ai consolidati orientamenti della giurisprudenza di legittimità.

In tal senso, e nel solco del *petitum*, giova premettere che l'architrave dell'articolata pretesa di parte ricorrente va individuata nel progressivo demansionamento, con associata dequalificazione professionale, ch'essa assume di aver subito da parte dell'ente datore per il tramite del comandante di polizia municipale insediatosi a far data dal 1.9.2010.

In merito a tale aspetto, va anzitutto precisato che non ogni riduzione quantitativa delle mansioni si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale; quest'ultima implica una sottrazione di mansioni tale - per la sua natura e portata e per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale - da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con sottilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e conseguenziale impoverimento della sua professionalità (cfr. Cass. n. 6856/2001).

Ciò è, per l'appunto, quanto la XXXXXXXXX sostiene essersi verificato in conseguenza del fatto ch'essa sarebbe stata adibita a mansioni non corrispondenti a quelle proprie della categoria contrattuale di riferimento; essa ha infatti- e specificamente- lamentata una grave erosione della

propria professionalità, con effetto non solo mortificante sul piano soggettivo, ma anche pregiudizievole alla propria immagine e dunque esteriormente apprezzabile.

Com'è noto, il divieto di adibire il lavoratore a mansioni inferiori, ed eventualmente anche dequalificanti, costituisce un limite al legittimo esercizio dello *jus variandi* datoriale.

Il superamento di tale limite va accertato dal giudice in concreto, mediante verifica della sussistenza di un'effettiva omogeneità tra mansioni di originaria appartenenza e mansioni successivamente attribuite; perché lo *jus variandi* resti legittimo, tali ultime devono essere corrispondenti alla competenza richiesta al lavoratore, al livello professionale dal medesimo raggiunto ed all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito, e tale effettività comporta che non vada dato rilievo alla possibile appartenenza di entrambe le tipologie di mansioni alla medesima area operativa sul piano formale (cfr. Cass. n. 15010/2013).

Ciò posto, va poi osservato che nell'ambito del pubblico impiego, ove la regolamentazione delle mansioni corrispondenti ai diversi profili di inquadramento- cui di regola si accede per concorso- è particolarmente dettagliata, la violazione dell'obbligo della p.a. di adibire il dipendente alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti va accertata in concreto *“anche mediante l'esame delle disposizioni regolamentari riguardanti le mansioni originarie e quelle della nuova destinazione, allorché non sia in contestazione che le mansioni effettivamente esercitate siano quelle astrattamente contemplate dalle disposizioni medesime”* (così espressamente Cass. n. 20170/2007, peraltro concernente il caso specifico di demansionamento lamentato da un ufficiale di Polizia Municipale).

Una volta accertata la violazione, il lavoratore ha diritto ad essere riassegnato alle mansioni precedenti (o ad altre equipollenti), nonché- ove ne ricorrano i presupposti- ad ottenere il risarcimento del danno.

Il danno, in particolare, ha natura patrimoniale, ed ove il lavoratore ne dimostri l'esistenza il giudice può liquidarlo in via equitativa, tenendo in considerazione alcuni elementi di fatto come la qualità e quantità dell'esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpita, la durata e l'entità del demansionamento, l'esito finale della dequalificazione.

Al lavoratore può essere poi riconosciuto anche un danno di natura non patrimoniale, ove specificamente allegata (ed accertata) l'esistenza di un pregiudizio non meramente interiore che alteri le abitudini di vita e gli assetti relazionali propri del soggetto e che si sia configurato effettivamente, e non quale mera conseguenza potenziale della condotta datoriale antecedente (cfr. Cass. n. 19785/2010; Cass. n. 4652/2009).

IV. Poste tali coordinate, le doglianze della Laura G. appaiono anzitutto fondate in relazione al raffronto fra le disposizioni regolamentari attinenti alle mansioni proprie della categoria giuridica D3- corrispondente al posto assegnatole per concorso- e quelle proprie della categoria D1.

Risulta, in particolare:

- che a seguito del superamento del concorso, la ricorrente venne inquadrata con il profilo professionale di Commissario di Polizia Municipale, categoria giuridica e posizione economica D3, con attribuzione delle mansioni di Responsabile di Servizio/Vice Comandante di Polizia Municipale (cfr. doc. 1 ricorrente);
- che in base al mansionario di settore (doc. 2 ricorrente), a quest'ultimo profilo soltanto venivano richiesti requisiti di conoscenza teorica (*“elevate conoscenze plurispecialistiche”* ed una base *“acquisibile con diploma di laurea”*) ovvero di esperienza, ed attribuite funzioni di notevole responsabilità (fra le altre: *“attività di contenuto amministrativo, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi... istruisce, predispone e redige atti e documenti di notevole grado di difficoltà... elabora atti amministrativi che richiedono elevata specializzazione professionale... gestisce attività esterna con altre istituzioni in modo diretto, anche con rappresentanza istituzionale...”*) e di coordinamento dell'Unità Operativa complessa, con sostituzione del Comandante della Polizia Municipale (per un'elencazione più dettagliata di tali specifiche mansioni si veda il doc. 3 di parte ricorrente);
- che tali mansioni, e più in generale i corrispondenti profili, sono ben distinte da quelle corrispondenti alla categoria D in base al CCL di riferimento (v. CCDI Comune XXXX, doc. 5 ricorrente): si vedano, a titolo esemplificativo, i diversi parametri di produttività per la retribuzione di risultato (art. 15), la distinzione delle rispettive graduatorie (art. 17), le diverse indennità spettanti per il grado di responsabilità assunto (art. 25).

Il rapporto instaurato con l'ente resistente aveva pertanto assunto, per la XXXXXXXXX, connotati ben specifici quanto alla qualifica (intesa, com'è ovvio, non in senso nominale, ma con riferimento alle distinte ed importanti attribuzioni ed ai compiti di responsabilità) ed alle mansioni ad essa corrispondenti.

Tali considerazioni assumono maggiore rilievo, come si è detto più sopra, in considerazione del fatto che la Polizia Municipale è organizzata su base gerarchica, nella quale il Comandante si pone in posizione sovraordinata rispetto a commissari, ispettori ed agenti; ha dunque un proprio considerevole peso specifico il fatto che la XXXXXXXXX fosse l'unico commissario in pianta ed avesse assunta la veste di Vice Comandante (cfr. docc. 6, 8, 9).

Nel contesto di tale inquadramento, ed in concreto, dopo la sua assunzione la XXXXXXXXX svolse le mansioni partitamente elencate alle pagg. 4-7 del ricorso introduttivo (circostanza che l'ente non ha mai contestata); si trattava, fra le altre, di attività di collaborazione diretta con il Comandante, di pianificazione generale dei servizi, di vigilanza sull'andamento complessivo del corpo, di cura dei servizi di particolare importanza, di rappresentanza istituzionale.

Tali attività erano tutte chiaramente espressive dell'assegnazione di funzioni di responsabilità e dell'inquadramento nella struttura gerarchica in posizione sostanzialmente apicale.

Si può pertanto ritenere che negli oltre tre anni trascorsi fra l'avvio del rapporto e l'insediamento del nuovo Comandante la ricorrente avesse acquisita una specifica professionalità abbinata ad un apprezzabile grado di competenza; e che tale dato era obiettivamente ben percepibile, non fosse altro per il fatto che costei svolgeva anche funzioni vicarie del Comandante e per tale ragione rivestiva una posizione sovraordinata all'interno del corpo, che rappresentava all'esterno sia nei confronti della cittadinanza che nei rapporti con le diverse autorità istituzionali.

Non è qui neppure il caso, a tale ultimo proposito, di ricordare il ruolo cui la polizia municipale è deputata all'interno della comunità cittadina, avuto riguardo alle mansioni attribuite nel perseguimento degli obiettivi di sicurezza, polizia amministrativa e giudiziaria, tutela del territorio. È dunque rispetto a tale situazione che va valutata la fondatezza del ricorso; si tratta, cioè, di accertare se in effetti il complessivo atteggiamento assunto dal nuovo Comandante a partire dal settembre 2010 abbia comportato- in fatto ed in diritto, in tale ultimo senso per effetto della riscrittura dell'organigramma- un'erosione significativa di tale acquisita professionalità, nei termini di pregio cui si è poc'anzi fatto cenno.

V. A tale domanda va data risposta affermativa.

Le circostanze riferite dalla XXXXXXXXX nel ricorso- in punto al fatto che il Comandante ebbe fin dal suo insediamento un approccio negativo nei suoi confronti, caratterizzato dal forte svilimento della sua figura professionale e da un suo progressivo isolamento- hanno trovato adeguata conferma nell'istruttoria orale esperita.

Il teste XXX XXXXXXXXX, ispettore, ha riferito che il Comandante *“fece presente di non aver intenzione di conservare la figura del vicecomandante, che affermò ritenere illegittima”,* preannunciando di voler *“tenere tutti gli ufficiali allo stesso livello, senza distinzione alcuna”*. Fin da subito, peraltro, il Comandante assegnò le relative mansioni già della ricorrente a *“figure, per così dire, intermedie”*, ovvero ad altri ispettori; in particolare, ha precisato il teste, *“il nuovo comandante affermò che non avrebbe avuto figure intermedie fra sé e gli ufficiali, ma poi di fatto, come inevitabile, incaricò altre persone escludendo la XXXXXXXXX... progressivamente alla ricorrente furono sottratte tutte le precedenti mansioni”*.

A conforto di quanto riferito da tale teste vi sono poi le dichiarazioni del teste XXX ispettore (uno degli ispettori cui vennero assegnate le mansioni della ricorrente), il quale ha riferito che sin dall'ottobre 2010, ad una prima riunione cui anch'egli partecipò, il XXXXXXXXX manifestò l'intenzione di *“non conservare una figura vicaria”,* tant'è ch'egli stesso fu poi *“incaricato di volta in volta dal comandante di sue sostituzioni o compiti di rappresentanza”*.

Sempre il teste XXXXXXXXX, poi, ha riferito di alcuni episodi indicativi del lamentato e progressivo isolamento della XXXXXXXXX da parte del comandante, accreditando per buona parte quanto narrato nel ricorso; ha confermato, in particolare:

- che in un'occasione la ricorrente venne distolta dal Comandante da un'attività di presidio della sicurezza allo stadio per andare ad acquistare le sigarette per il questore;
- che in esito ad una manifestazione pubblica il cui svolgimento essa aveva curato in modo assai diligente, ricevendo i complimenti dai vertici dell'amministrazione, la XXXXXXXXX era stata invece raggiunta da una telefonata del XXXXXXXXX di verosimile rimprovero, "*i cui toni erano talmente alti e veementi da essere udibili persino a distanza di qualche metro*";
- che in occasione di un'altra riunione la ricorrente prese la parola e fu subito interrotta dal XXXXXXXXX con toni accesi, così da perdere la possibilità di far "*capire a che proposito fosse intervenuta*";
- che inoltre il comandante instaurò forme rigorose di controllo per le ferie- disponendo che fossero sempre autorizzate per iscritto dal sovraordinato- e che per tale ragione la XXXXXXXXX dovette talora rinunciare alle proprie, già richieste, essendo il predetto assente e non avendo disposto alcunchè in ordine alla propria sostituzione.

Tali circostanze, seppur munite di valenza esemplificativa, sono chiaramente sintomatiche di un complessivo atteggiamento e perciò costituiscono sufficiente prova dell'ostilità manifestata dal XXXXXXXXX alla ricorrente, non solo (e non tanto) sul piano personale, quanto su quello professionale; dove l'ostentazione di una soggettiva disistima era accompagnata dalla progressiva spoliazione delle mansioni proprie della qualifica.

Tale spoliazione venne poi, per così dire, cristallizzata con la determinazione n. 462/2011 (doc. 43 ricorrente), con la quale il XXXXXXXXX ridisegnava l'organigramma e la struttura del corpo di Polizia Municipale svuotando le attribuzioni della XXXXXXXXX di tutti i caratteri qualificanti, come riassunti al precedente punto IV.

Il contenuto della determinazione è di evidenza documentale e può qui essere semplicemente richiamato *per relationem*; basti osservare che nella nuova struttura non figurava più la posizione di Commissario Responsabile e di Vice Comandante di Polizia Municipale; e che la XXXXXXXXX veniva posta a capo di un ufficio con mere competenze amministrative ed interne (gestione atti e contenzioso), senza alcuna attribuzione gestionale direttiva o di responsabilità- e tantomeno di rappresentanza- com'era proprio delle mansioni di sua spettanza contrattuale.

In tale veste, peraltro, la ricorrente veniva posta in stato di subordinazione gerarchica ai colleghi XXXXXXXXX e XXXXXXX, inquadrati come ispettori D.1 e quindi muniti di qualifica contrattuale inferiore; costoro, infatti, venivano indicati come sostituto e vicario del Comandante, in termini

che- come riferito dal teste XXXXXXXXX- ufficializzavano la situazione che di fatto si era già venuta a creare sin dal momento dell'insediamento del Comandante.

VI. Così delineati i fatti che designano la fondatezza della domanda, è peraltro significativo che nelle proprie difese il Comune non abbia fatto cenno ad esigenze obiettive che avrebbero potuto giustificare il ricorso, da parte sua, all'esercizio dello *jus variandi*.

Gli argomenti offerti dall'ente a sostegno dell'operato del Comandante sono infatti tutti di contenuto diverso; e nessuno di essi appare persuasivo.

Invero, il Comune ha anzitutto sostenuto che le mansioni assegnate precedentemente alla ricorrente dipendevano da una particolare organizzazione impressa al servizio dal precedente Comandante, il quale le delegava così molti compiti.

Ma si è già detto che il contenuto delle mansioni precedenti corrispondeva al profilo contrattuale della ricorrente; profilo che peraltro, vale la pena ribadirlo, le spettava in esclusiva, trattandosi dell'unico Commissario con qualifica D.3 in pianta, e come qualifica funzionale (a prescindere dalla concreta attribuzione della corrispondente posizione organizzativa).

Né appare sostenibile un'abrogazione della figura del Vice Comandante in quanto non più prevista dalla normativa regionale; l'art. 16 della L.R. n. 24/2003 contempla infatti la possibilità che il regolamento comunale preveda tale figura "*con qualifica di addetto al coordinamento e controllo o dirigente*", come del resto confermato dal già citato mansionario comunale prodotto dalla ricorrente.

Ancora, il Comune ha sostenuto che con il nuovo assetto la ricorrente sarebbe stata comunque assegnataria di compiti di elevata responsabilità, e coerenti con le sue specifiche competenze.

Conviene ripetere, in proposito, che la qualifica contrattuale, e poi di fatto esercitata dalla ricorrente, comportava lo svolgimento di "*attività di contenuto amministrativo, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi*", l'istruzione, predisposizione e redazione di "*atti e documenti di notevole grado di difficoltà*" e che richiedono "*elevata specializzazione professionale*", la gestione di rapporti con altre istituzioni, anche in forma di rappresentanza.

Ora, non è dato comprendere dove si possano rinvenire attribuzioni di tal fatta- od analoghe- nell'assegnazione al servizio di "gestione atti e contenzioso", destinato ad un rilievo meramente interno e non presupponente specifiche capacità e competenze (se è vero che esso veniva in precedenza gestito da dipendenti in grado inferiore alla XXXXXXXXX); né è emerso in cosa possano consistere i vagheggiati profili di responsabilità nell'attuale quadro di mansioni della ricorrente, anche perché dall'istruttoria è emerso (teste XXXXXXXXX) che "*prima il servizio contenzioso non era neppure un servizio, ma un ufficio*" e che, comunque, "*di fatto si dimostrò una sorta di simulacro, perché l'attività propria di questo settore in gran parte venne esternalizzata*".

Infine, il Comune ha sostenuto che la ricorrente non aveva, all'epoca, frequentato il corso di formazione obbligatorio; tale circostanza, formulata in termini del tutto generici (non è specificato a quale epoca si faccia riferimento, ed in relazione a quale doglianza della XXXXXXXXX) è stata in ogni caso persuasivamente chiarita dalla stessa ricorrente, la quale ha allegato (senza contestazioni avversarie) che il corso in questione era da frequentare entro cinque anni dall'assunzione e che fu da lei frequentato nei termini.

In conclusione, a definitivo apprezzamento di tutti i dati emersi dall'istruttoria, la domanda deve ritenersi fondata e meritevole di accoglimento, sussistendo ampia prova del demansionamento e della dequalificazione lamentati dalla ricorrente.

VII. A tale statuizione consegue anzitutto il diritto della ricorrente ad essere riassegnata alle mansioni precedenti o ad altre equipollenti.

In proposito, e come già detto, non sono emerse allegazioni volte a giustificare il mutamento di mansioni come legittimo esercizio dello *jus variandi*; né osta il fatto che sia stato adottato un organigramma che non prevede più la figura corrispondente al profilo di inquadramento della ricorrente e le relative mansioni, in quanto lo stesso organigramma (ovvero le successive modifiche di cui alla determinazione n. 263/2012, delle quali le parti hanno dato atto), ove ancora vigente, in tutto od in parte può essere disapplicato *in parte qua*.

Il diritto del datore di organizzare le modalità di espletamento del rapporto può peraltro essere salvaguardato mediante pronunzia che disponga la riassegnazione delle mansioni senza specificazioni ulteriori (come peraltro chiesto dalla stessa ricorrente), fermo l'obbligo di verifica dell'effettiva coincidenza od equipollenza con quelle dovute.

VIII. Vi è poi il risarcimento del danno domandato dalla ricorrente.

Circa la componente più marcatamente professionale, conseguente *ipso facto* all'accertato demansionamento, si può procedere- come detto- a valutazione equitativa.

Fra i parametri che rilevano in proposito, assumono certamente rilievo: (a) la durata del demansionamento (protrattosi dal 2010 sino all'attualità); (b) le modalità di crescente intensità con le quali lo stesso si è concretizzato, caratterizzate da un progressivo isolamento della ricorrente con sistematico svuotamento delle funzioni a lei assegnate, sino all'adozione di un provvedimento formale; (c) le note di particolare mortificazione che hanno assunto le determinazioni in danno della ricorrente, quali ad esempio il sovvertimento della gerarchia in essere nel corpo di polizia municipale, con il che essa si vedeva di fatto subordinata a colleghi di inquadramento inferiore; (d) i profili di rilevanza pubblica della dequalificazione, cui si è già fatto cenno.

Ciò posto, tenendo in considerazione la portata dell'impiego residuale della ricorrente, ed utilizzata come parametro per la liquidazione del pregiudizio la retribuzione percepita nell'intero periodo (doc. 91 ricorrente), appare equo riconoscere un importo orientativamente corrispondente alla metà

della stessa, ovvero ad € 65.000,00, già liquidato all'attualità e quindi meritevole di essere maggiorato degli interessi di mora al saggio legale dalla pubblicazione della sentenza al saldo.

Vi è poi la richiesta di ulteriori danni patrimoniali, specificamente corrispondenti alle somme che la ricorrente assume di sua sicura spettanza laddove fossero state mantenute le funzioni già assegnatele.

Tale richiesta non può essere accolta quanto alle voci corrispondenti ad indennità (servizi stadio, varie di turno), ovvero con la finalità di compensare il lavoratore del disagio nello svolgimento dell'attività; non v'è motivo, infatti, di riconoscere alcuna indennità quando, come nella specie, tale disagio non sia stato affrontato, a prescindere dai motivi.

Neppure può essere accolta la richiesta di rimborso spese per l'acquisto di libri in quanto, a tacer d'ogni altra considerazione, si tratta di esborso non documentato.

Vanno invece accolte le richieste restanti, per complessivi € 9.596,39.

Si tratta di un importo corrispondente ai premi che la ricorrente avrebbe percetti ove mantenuta nelle funzioni previste e con la corrispondente posizione organizzativa; l'ente non ne contesta l'astratta debenza, limitandosi ad evidenziare un difetto di prova, ma l'ammontare dei relativi importi è invece sufficientemente evincibile dalle produzioni di cui ai docc. 93, 94 e 99 di parte ricorrente, donde si evincono la misura del premio di produttività e della retribuzione di risultato.

Sul detto importo, liquidato alla data della domanda, dovranno aggiungersi la rivalutazione monetaria e gli interessi sulla somma rivalutata dalla domanda stessa al saldo.

IX. La ricorrente ha poi allegato l'esistenza di un danno non patrimoniale, assumendo che la frustrazione conseguente alla condotta datoriale si sarebbe cristallizzata in una sofferenza psichica assumendo carattere pregiudizievole per la propria salute e perciò in certa misura invalidante.

Poiché, peraltro, la stessa ha sostenuto che le condotte datoriali, perpetratesi attraverso il comportamento del Comandante, avrebbero rivestito profili mobbizzanti in suo danno, giova premettere che il danno non patrimoniale conseguente al demansionamento è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale del dipendente, all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore ed alla persistenza del comportamento lesivo, pure in mancanza di intenti discriminatori o persecutori idonei a qualificare quest'ultimo come *mobbing* (cfr. Cass. n. 4063/2010).

Il risarcimento in parola è dunque consentito anche in mancanza degli estremi di una condotta così qualificabile; ciò rende superflua, ad avviso del Tribunale, una disamina della possibile sussistenza degli elementi rivelatori di un intento mobbizzante in seno alla condotta datoriale, atteso che- in ogni caso- l'unica forma di danno allegata dalla ricorrente è comunque risarcibile.

Ciò posto, in esito agli accertamenti diagnostici disposti dal precedente istruttore con ausilio di consulenza tecnica, è emerso che in dipendenza dello stress lavorativo e del demansionamento la ricorrente ha sofferto di un “*sottolivellamento del tono dell’umore con ansia, insonnia e tendenza alla somatizzazione, accompagnato da polarizzazione ideativa sulle tematiche riguardanti il lavoro*”, secondo gli aspetti poi riferiti in dettaglio- quanto alla necessità di sottoporsi a terapie farmacologiche ed alla sofferenza di vari disturbi di tipo algico- alla pag. 7 dell’elaborato.

Il quadro valutativo dell’ausiliario, esclusa ogni simulazione ed autosuggestione della XXXXXXXX, si attesta sul rilievo di un disturbo emotivo di chiara dipendenza immediata e diretta dalle condotte subite sul luogo di lavoro (pag. 12); tale disturbo è poi valutato come danno biologico di entità qualificabile nella misura del 10% di I.P., senza vulnerazione della capacità lavorativa specifica.

Per la stima economica del danno va fatta applicazione delle tabelle per la liquidazione del danno non patrimoniale in uso presso l’Ufficio (tabelle Tribunale di Milano 2013), che prevedono, quanto all’invalidità permanente, il riconoscimento al danneggiato di un importo a titolo di indennizzo della lesione patita che è direttamente proporzionale alla gravità della stessa, da ridurre poi in modo proporzionalmente crescente alla sua età, in considerazione del fatto che l’indennizzo tiene conto anche della presumibile durata di vita in condizione di invalidità.

Il danno alla salute, tuttavia, non si esaurisce con la lesione materiale dell’integrità psico-fisica, ma anche con le ulteriori e quotidiane manifestazioni del bene- salute, che riguardano l’attività lavorativa in genere e tutte le altre attività esplicative della vitalità di un individuo nel campo dei rapporti sociali ed affettivi, delle attività culturali, di svago e sportive.

Nell’ottica del risarcimento di tale forma di pregiudizio, sempre afferente alla sfera non patrimoniale del danno, ed in continuità con i principi espressi dalla nota giurisprudenza (cfr. Cass. civ. SS.UU. n. 26972/2008), si può prevedere un’adeguata personalizzazione della liquidazione.

In tale personalizzazione va tenuto in considerazione il pregiudizio consistente nei dolori, disagi e patimenti (già noto come danno morale soggettivo) conseguenti alla condotta altrui; la giurisprudenza citata ha affermato che non può procedersi alla distinta attribuzione del danno biologico e del danno morale quali autonome voci di danno, ma che il giudice, avvalendosi delle note tabelle, deve procedere ad adeguata personalizzazione della liquidazione del danno alla salute, valutando nella loro effettiva consistenza le sofferenze fisiche e psichiche patite dal soggetto leso, onde pervenire al ristoro nella sua interezza.

Ciò posto, ritiene il Tribunale di dover personalizzare il risarcimento del danno, avuto riguardo alla sua portata afflittiva, alla natura del disturbo ed all’età delle vittime, nonché all’ambito ove le lesioni ebbero a prodursi (l’ambito lavorativo, espressivo di una fondamentale dimensione dell’esistenza umana) con l’aumento del punto percentuale in misura del 40%.

Pertanto il danno da I.P. corrispondente al 10% di invalidità e ridotto in misura proporzionale all'età della ricorrente all'epoca dell'accertamento (45 anni, coefficiente di demoltiplicazione 0,780) determina un credito-base di € 21.410,00; lo stesso, con la personalizzazione indicata, ascende ad € 29.974,00.

L'importo in questione, che può riferirsi ad una patologia cristallizzata all'epoca dell'espletamento delle operazioni peritali (maggio 2013), va poi maggiorato di rivalutazione monetaria in base agli indici Istat ed interessi sulla somma rivalutata sino alla data del 30.4.2014 – convenzionalmente individuata in base all'ultimo indice disponibile all'Ufficio- sì da determinare un credito per la ricorrente pari ad € 30.974,42.

A partire dal 1.5.2014, e fino al saldo, la ricorrente matura su detto importo gli interessi di mora al saggio legale.

X. Vi è, da ultimo, la richiesta di annullamento di una sanzione disciplinare irrogata alla ricorrente durante il periodo in questione, cui la stessa ricollega il proprio diritto al risarcimento del danno da perdita di *chance*.

Questi i fatti narrati dalla ricorrente al riguardo.

Il 5.4.2011 essa aveva inoltrata al datore (secondo le articolazioni amministrative interessate) una diffida dal continuare a tenere le condotte adottate nei suoi confronti (doc. 70 ricorrente).

Il 24.5 successivo essa veniva raggiunta da una contestazione di addebito (doc. 72) del seguente tenore: *“in data 25 marzo 2011 si sarebbe recata ad un corso di formazione a Forlì a bordo della propria vettura personale, rimanendo vittima di sinistro stradale, senza aver chiesto e ottenuto la prescritta autorizzazione dal proprio dirigente. Nella medesima giornata si recavano a Forlì, per partecipare ad identica giornata di formazione, altre tre unità di personale che disponevano dell'auto di servizio. L'ispettore XXXXXXXXX ha invitato la XXXXXXXXX ad usufruire dell'auto che egli aveva a disposizione, ma la XXXXXXXXX non ha accolto l'invito affermando di volersi recare a Forlì con la propria vettura per motivi personali. Il comandante ... segnala altresì che la XXXXXXXXX, allo scopo di tentare a posteriori di giustificare quanto accaduto, avrebbe falsificato un foglio di autorizzazione all'uso del mezzo del Comune, precedentemente sottoscritto dal Comandante per le due giornate del 10 ed 11 marzo, aggiungendo, successivamente al sinistro verificatosi in data 25 marzo, anche le date del 25 e 28 marzo, con l'indicazione dell'uso del mezzo proprio che il Comandante in realtà non ha mai utilizzato. Il giorno 28 marzo 2011, alle ore 11, il Comandante notava dalla propria finestra che la XXXXXXXXX correndo sotto la pioggia guadagnava l'uscita del comando e presa la propria auto personale si allontanava...”*, e contenente la contestazione dell'illecito di cui all'art. 23 commi 1 e 3 lett. a) del CCL 6.7.1995 e dell'art. 2 dell'allegato codice di comportamento.

Seguiva l'audizione della ricorrente nelle forme di procedura (doc. 73) e, quindi, l'irrogazione della sanzione della censura con provvedimento redatto in data 25.8.2011 (doc. 75), ove si legge testualmente:

“- dato atto che risulta a questo ufficio che all'atto del rilascio delle autorizzazione per il personale che si recava nelle medesime giornate presso la stessa città allo scopo di frequentare il medesimo corso il Comandante non è stato informato che il predetto personale avrebbe utilizzato mezzi di trasporto diversi, quando avrebbero potuto utilizzarne uno solo, con evidenti economie e riduzioni del rischio, quindi non è stato posto in condizione di procedere all'autorizzazione alle trasferte nella piena consapevolezza dei fatti che si sono verificati, mentre risulta doveroso che qualora l'autorizzazione riguardi l'uso dei mezzi di trasporto sia preventivamente conosciuta dal Comandante la tipologia e le modalità di trasporto, quindi anche di eventuali rischi in itinere cui è sottoposto il personale dipendente;

- che non è legittimo indicare nel medesimo foglio di autorizzazione alla trasferta più modalità alternative di trasporto per la medesima giornata ed il medesimo evento, cui il singolo operatore all'ultimo minuto deciderà di far ricorso riservandosi illegittimamente la piena autonomia nella scelta dell'uso del proprio mezzo o di quello dell'amministrazione, senza quindi da un lato consentire al Comandante di assumere una decisione pienamente consapevole dell'autorizzazione che si accinge a rilasciare, dall'altro tenendosi a disposizione un mezzo dell'ente che non potrà essere così utilizzato da altro personale... così non garantendo la massima efficacia della strumentazione e dei beni di pertinenza dell'ente...;

- rilevato che pur non potendosi affermare con certezza che la XXXXXXXXX abbia effettivamente operato delle modificazioni al foglio dell'autorizzazione posteriori alla firma da parte del Comandante, comunque la lettura dello stesso non risulta comprensibile se non mediante l'interpretazione dello stesso da parte dell'interessata, che comunque non ha seguito il prospetto standard dell'ente adattandolo alle proprie esigenze e ciò non può essere consentito, impedendo il fatto una chiara determinazione del potere autorizzatorio del dirigente...;

- preso atto che a seguito dell'utilizzo del mezzo di proprietà la XXXXXXXXX è incorsa in un incidente che l'ha tenuta lontana dal posto di lavoro per alcuni giorni, mentre è possibile che l'incidente stesso non si sarebbe verificato se avesse fatto il viaggio con l'auto di servizio unitamente ai colleghi, dato che è nota la maggiore attenzione che presta la generalità degli automobilisti quando transitano su un tratto stradale unitamente ad un'auto delle forze dell'ordine...”;

- rilevato che dopo l'incidente occorso in data 25 marzo e la visita al pronto soccorso attestante l'infortunio la dipendente non ha lasciato il servizio come avrebbe dovuto e si è recata al corso di aggiornamento a Forlì invece di raggiungere la propria abitazione per il necessario riposto, ed

anche il successivo 28 marzo si è recata personalmente al comando a recapitare il certificato medico... rischiando di aggravare la patologia...”.

Orbene, la ricorrente ha evidenziato molteplici profili di illegittimità della sanzione in parola, rilevando fra l'altro la contraddittorietà fra i fatti contestati e quelli poi oggetto di sanzione.

Si tratta di un rilievo decisivo ed assorbente.

Com'è noto, il problema della contraddittorietà fra illecito contestato e condotta posta a base della sanzione inerisce al principio di specificità, che presiede, fra gli altri, al legittimo esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro anche nell'ambito del pubblico impiego.

Infatti il canone della specificità, elaborato dalla giurisprudenza in materia di contestazione degli addebiti (v. ad es. Cass. n. 5115/2010), assolve alla funzione di consentire al lavoratore incolpato un'adeguata difesa; il che non è, evidentemente, laddove accada che la sanzione disciplinare sia fatta conseguire a fatti diversi da quelli contestati.

Va peraltro rilevato, a tale riguardo così come con riferimento a tutte le doglianze della ricorrente, che in ordine alla sanzione disciplinare in parola l'ente datore era tenuto alla prova dei fatti (Cass. n. 1153/2002 e numerosissime altre); ma in proposito lo stesso ha svolte considerazioni assolutamente laconiche, essendosi limitato ad affermare che la ricorrente avrebbe dovuto impugnare la sanzione *“nei termini di legge”*.

Quali siano detti termini non è dato sapere, poiché un termine al riguardo non è contenuto nel CCL di riferimento; e quanto alla disciplina dello statuto dei lavoratori, è noto che il termine di cui all'art. 7 co. VI (di venti giorni dall'applicazione della sanzione disciplinare) è circoscritto al caso in cui il lavoratore intenda promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato e non inerisce alla facoltà del predetto, espressamente fatta salva, di adire l'autorità giudiziaria soggiacendo soltanto alla prescrizione ordinaria di cui all'art. 2946 c.c. (cfr. *ex permultis* Cass. n. 12958/2008).

Ciò posto, si osserva dal riportato tenore della contestazione che alla ricorrente era stato addebitato (a) di essersi recata ad un corso di aggiornamento in orario di servizio *“a bordo della propria vettura personale, rimanendo vittima di sinistro stradale, senza aver chiesto e ottenuto la prescritta autorizzazione dal proprio dirigente”*, laddove la condotta illecita risiederebbe all'evidenza nella mancata richiesta di autorizzazione, e (b) di aver *“allo scopo di tentare a posteriori di giustificare quanto accaduto... falsificato un foglio di autorizzazione all'uso del mezzo del Comune, precedentemente sottoscritto dal Comandante per le due giornate del 10 ed 11 marzo, aggiungendo, successivamente al sinistro verificatosi in data 25 marzo, anche le date del 25 e 28 marzo”*.

Ora, dalla lettura del provvedimento comunicato risulta anzitutto, quanto a tale ultimo illecito, che dello stesso non è stata raggiunta la prova; e questo basti- anche alla luce del fatto che il datore non

ha allegato alcunché- per rendere incomprensibile la ragione per la quale venne comunque irrogata la sanzione.

Al medesimo proposito, inoltre, viene addebitata alla ricorrente la “non comprensibilità” del documento autorizzatorio; e par di capire che la relativa richiesta sarebbe stata redatta in modo “*non comprensibile se non mediante l’interpretazione da parte dell’interessata*”, la quale avrebbe omesso di utilizzare “*il prospetto standard dell’ente*”, “*adattandolo alle proprie esigenze*”, comportamento “*non consentito*” in quanto impedirebbe “*una chiara determinazione del potere autorizzatorio del dirigente*”.

Tale ultima motivazione- peraltro non del tutto comprensibile per come argomentata- non fornisce alcun elemento indicativo neppure dell’effettiva commissione dell’illecito di cui al superiore punto (a); sembrerebbe, anzi, che il comandante abbia autorizzato la ricorrente all’uso del mezzo proprio (circostanza che quest’ultima ha qui fermamente sostenuto) e che, al più, detta autorizzazione sarebbe stata resa in calce ad un modulo non ritualmente compilato (come, tuttavia, non si sa).

Ma se anche così stessero le cose, ovvero ipotizzando che la XXXXXXXXX abbia compilato una richiesta “*senza rispettare il prospetto standard*”, resta il fatto che alla stessa, a quanto scrive l’ente, parrebbe aver comunque fatto seguito un’autorizzazione; con il che viene evidentemente meno il disvalore della condotta oggetto di originaria contestazione.

Le ulteriori circostanze poste a fondamento della sanzione (l’esser la ricorrente rimasta vittima di un incidente stradale, l’aver costei proseguito nell’attività lavorativa anziché recarsi a casa) sono, a tacer d’ogni altra considerazione, estranee al perimetro di quanto inizialmente contestato, né obiettivamente inferibili dal complessivo contenuto della contestazione; sicchè sul punto appare evidentemente illegittimo, per come esercitato, l’utilizzo del potere disciplinare.

Tale essendo il quadro delle complessive risultanze, la sanzione non può che essere annullata.

Non è invece risarcibile il danno da perdita di *chance* che la XXXXXXXXX assume esserle da tanto derivato, per non aver costei potuto iscriversi al concorso per Comandante od essere inserita nelle graduatorie del XXXXXXXXX per l’accesso alla progressione economica orizzontale in dipendenza della sanzione riportata.

È infatti noto (cfr. Cass. n. 21678/2013) che in tema di risarcimento di tale forma di danno incombe sul dipendente l’onere di provare, ancorché solo in modo presuntivo, il nesso di causalità tra la condotta datoriale e il danno, ossia la concreta sussistenza della probabilità di ottenere il risultato sperato.

Nella specie la XXXXXXXXX non ha fornito il benchè minimo elemento di prova al riguardo, non avendo neppure indicato se e quali concorsi per Comandante si siano tenuti (ovvero quali procedure per la progressione siano state attivate), se essa possedesse i requisiti per parteciparvi e se, in effetti, la sanzione riportata fosse ostativa al raggiungimento del risultato.

XI. La domanda va dunque accolta per quanto di ragione, conformemente alle superiori considerazioni e con condanna dell'amministrazione soccombente al pagamento delle spese di causa.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, in accoglimento del ricorso per quanto di ragione così dispone:

- ordina al Comune XXXX di riassegnare a XXXXXXXXX la qualifica di Responsabile di Servizio Polizia Municipale / Vice Comandante, cat. Giuridica D3 e, previa disapplicazione *in parte qua* dell'organigramma di Polizia Municipale adottato con determinazione dirigenziale n. 462/2011 e ss.mm. di cui alla determinazione n. 263/2012, di reintegrarla in mansioni equivalenti a quelle esercitate in precedenza;
- condanna il Comune XXXX al pagamento, in favore della ricorrente, dell'importo di € 65.000,00 (oltre interessi al saggio legale dalla pubblicazione della sentenza al saldo) a titolo di risarcimento del danno professionale, dell'importo di € 9.596,39(oltre rivalutazione monetaria ed interessi sulla somma rivalutata dalla data della domanda al saldo) a titolo di risarcimento del danno patrimoniale e dell'importo di € 30.974,42 (oltre interessi al saggio legale dal 1.5.2014 al saldo) a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale;
- annulla la sanzione disciplinare erogata a XXXXXXXXX in data 25.8.2011 n. prot. ris. 84/2011;
- pone a carico del Comune XXXX le spese di procedura, che liquida in € 225,00 per esborsi ed € 12.756,00 per compensi (€ 4.536,00 per fase di studio, € 1.620,00 per fase introduttiva, € 2.550,00 per fase istruttoria ed € 4.050,00 per fase di decisione), oltre spese generali, i.v.a. e c.p.a. come per legge ed alle già liquidate spese di c.t.u..

Motivi depositati il 17 luglio 2014.

Il Giudice

Francesco Cortesi