

Mobbing nei Comuni: una rassegna giurisprudenziale interessante

della Dott.ssa Simonetta Delle Donne

Per onestà intellettuale occorre riconoscere che il *mobbing* non è un argomento completamente sviscerato: infatti, vi sono ambienti lavorativi rimasti pressoché nascosti all'opinione pubblica, che conseguentemente ha acquisito una visione distorta di certe realtà e crede, ad esempio, che solo il settore privato sia interessato da questo drammatico fenomeno. Il mito del dipendente pubblico fannullone e lavativo mal si concilia con l'immagine di un lavoratore onesto e impegnato, soggetto alle angherie dei superiori e dei colleghi, che attuando un vero e proprio disegno persecutorio, isolano il malcapitato, per espellerlo dall'Ente. Eppure sembra proprio che questo accada anche nei Comuni italiani, sebbene non se ne parli mai!

Il Comune si potrebbe a ragion veduta definirsi la Pubblica Amministrazione per eccellenza, l'Ente più vicino al cittadino, ma paradossalmente, proprio qui il *mobbing* viene strategicamente ignorato da chi dovrebbe prevenirlo e combatterlo e vi sono fatti chiari che attestano tutto questo. Così, qui come altrove, le strategie del *mobbing* confermano quanto Aristotele insegnava, cioè che l'uomo è un animale essenzialmente sociale, che ha bisogno degli altri per vivere. Orbene, il *mobber* cerca e riesce ad isolare completamente la sua vittima, mediante un sistematico progressivo depauperamento professionale. Si innesca così nel soggetto braccato quel naturale processo di disistima che, quando non porta al suicidio, lascia segni indelebili sul malcapitato e sui congiunti, con esorbitanti costi sociali.

E pensare che sarebbe sufficiente applicare la Costituzione italiana, i quattro Codici e il D.lgs. del 9 luglio 2003 n.216 che all'art.1 afferma che. "Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini."

Navigando su internet è possibile rintracciare alcune sentenze (qui sotto scaricabili) che riguardano proprio dipendenti comunali e, sebbene il materiale sia davvero scarso e non sempre completo (talora manca addirittura il nome del Comune) offre la possibilità di svolgere alcune brevi riflessioni:

1. Sembra che molti dipendenti comunali vivano situazioni di disagio, che presentano le caratteristiche tipiche del *mobbing*. Sarebbe davvero interessante avere un calcolo esatto di tutti i processi in corso!
2. Sembra che questo fenomeno non presenti difformità tra il Nord e il Sud, nemmeno che vi siano differenze tra i piccoli Comuni e i grandi.
3. Sembra che vengano mobbizzati indifferentemente uomini e donne, sebbene i primi pare ricorrano più spesso al tribunale per difendere i propri diritti sul lavoro. I motivi possono essere diversi, dovuti sia all'atteggiamento femminile, più accomodante nei confronti delle decisioni dell'Ente, sia al ruolo maschile, solitamente più elevato rispetto a quello delle colleghe, quindi meglio retribuito.
4. Risulta importante sottolineare che quasi sempre si tratta di lavoratori appartenenti alla categoria giudica D, che riunisce i dipendenti ex 7^a ed ex 8^a q.f., cioè quella fascia più problematica

all'interno del personale comunale, perché contempla coloro che, avendo acquisito specifiche professionalità, gestiscono responsabilità importanti in materia di risorse, coordinano gruppi, propongono/decidono in materia di spesa.

5. Nelle sentenze sotto riportate, rammarica e sorprende al contempo il fatto che queste situazioni, talora davvero drammatiche, riguardino dipendenti che da molti anni operano all'interno dell'Ente, in alcuni casi ormai in procinto di giungere alla pensione!
6. Probabilmente si tratta di un fenomeno che riguarda i lavoratori di tutti i Settori comunali, anche se le uniche sentenze rintracciate in internet hanno messo in rilievo la Polizia Municipale e i Lavori Pubblici: Settori particolarmente delicati e particolarmente visibili per ogni Amministrazione Comunale.
7. Sembra che solo i giudici di merito (primo e secondo grado di giudizio) si stiano occupando di questi casi di *mobbing*: ecco perché vi è pochissima visibilità!
8. Nei prossimi anni molte cause riguardanti i dipendenti comunali mobbizzati saranno sicuramente trattate anche dalla Corte di Cassazione, sia perché le loro domande spesso vengono rigettate nei precedenti gradi, sia perché quasi mai vengono accolte tutte quelle promosse. Naturalmente, in caso di vittoria, i Comuni saranno gravati da ingenti risarcimenti per i molteplici danni sofferti dai loro dipendenti! Quindi il danno continua a ricadere sulla collettività!
9. Nella maggior parte dei casi, questo fenomeno è stato una conseguenza diretta delle elezioni amministrative di ogni Ente interessato, che hanno comportato una riorganizzazione interna dei Servizi con l'affidamento di incarichi a personale esterno, costringendo i dipendenti di ruolo a gravosi cambi mansionali, con conseguente depauperamento professionale. Stupisce che questo processo nefasto sia stato avviato, in tutta Italia, quasi contemporaneamente, e che non si sia ancora esaurito! Sembra proprio che alcuni CCNL abbiano avuto questa finalità e prova ne è il fatto che, in questi anni, i Sindacati raramente siano intervenuti in aiuto degli oppressi!
10. Molto probabilmente, a far tempo dal 1999, questo fenomeno è stato favorito ed il *mobbing* è dilagato nei Comuni, proprio applicando in modo distorto il CCNL 1°/03/1999, che ha trasformato le qualifiche funzionali in categorie giuridiche, consentendo ad Amministratori e Dirigenti di operare con eccessiva "elasticità", penalizzando i dipendenti scomodi.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE:

http://dirittolavoro.altervista.org/cass_8740_08_no_demansionamento.html

<http://72.30.186.56/search/cache?ei=UTF-8&p=8740+2008&rd=r1&fr=yfp-t-501&u=www.diritto-in-rete.com/sentenza.asp%3Fid%3D655&w=8740+2008&d=TjR4nZzfQ6QC&icp=1&.intl=it>

<http://www.gaspari.it/pdf/260508b.pdf>

<http://www.gaspari.it/wwwgaspari/wwwgaspari.nsf/WebNewsWeekHome/A49BD0596498CBE3C1257452002F5255?OpenDocument>

Cassazione Civile 4 aprile 2008 n.8740 - dipendente del Comune di Capistrello (AQ) - UOMO capo uff.tecnico

“Osserva al riguardo il ricorrente che - secondo il disposto del citato art. 52, il lavoratore deve essere assegnato alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle considerate equivalenti nell'ambito della classificazione prevista dai contratti collettivi; non tutte le mansioni comprese in un certo livello di inquadramento sono "equivalenti", ma solo quelle per le quali sia stata compiuta un'apposita valutazione. **La sentenza impugnata, quindi, dovrebbe essere cassata per l'errore di diritto in cui è incorsa, non essendosi**

posta il problema di accertare in concreto l'equivalenza tra le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e quelle per le quali il medesimo era stato assunto.”

<http://www.ildirittopericoncorsi.it/leggiarticolo.php?id=165>

<http://www.neldiritto.it/appgiurisprudenza.asp?id=2269>

<http://lavoro.newsfood.com/Articolo/News.asp?UN=3354>

<http://www.unioneconsulenti.it/article.php?sid=1789>

<http://www.101professionisti.it/archivi/dettaglioArticolo.aspx/Mobbing-e-demansionamento>

http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/pari_opp/Sezione%20VI%20penale.doc

Cassazione Penale 7 novembre 2007, n.40891 – dipendente del Comune di Scorrano (LE) - DONNA ex 6^a q.f. coordinatrice economa asilo

“venne, di punto in bianco, senza alcun provvedimento formale, spostata di sede e gradatamente esautorata delle sue funzioni e costretta a svolgere mansioni appartenenti a qualifiche inferiori....il reato è estinto per prescrizione, ferme restando le statuizioni civili. Condanna il ricorrente alla rifusione delle spese sostenute dalla parte civile”

<http://www.areagiuridica.com/>

Tribunale di Camerino 1° marzo 2007 n. 25 – dipendente del Comune di ? dal 1980 – UOMO comandante P.M.

“L'unica ragione concreta della revoca dell' incarico desumibile dalla delibera n. 101/2004 è data dal coinvolgimento del B..... in vicende giudiziarie e nella sottoposizione dello stesso a **procedimenti disciplinari**, uno risalente nel tempo ed uno più recente, e quindi un **intento "paradisciplinare"**, da cui deriva l' illegittimità del provvedimento per contrasto con il principio di tipicità e tassatività delle sanzioni disciplinari e per violazione delle norme relative al procedimento disciplinare. Nel caso di specie, risulta evidente, anche soltanto sulla base del mero esame degli atti posti in essere dall' Ente Locale, che non ci troviamo di fronte ad un datore di lavoro accorto ed imparziale che si avvale legittimamente dello ius variandi, ma di fronte ad un datore che, pur di "eliminare" da un posto di responsabilità e "visibilità" un dipendente "scomodo", non esita ad esporsi alle gravi conseguenze che possono derivare da un contenzioso come quello che ci occupa. Le motivazioni addotte nella delibera in questione, invero, non giustificano la revoca dell' incarico di Comandante di Polizia Municipale al B....., la sua **assegnazione, quale "responsabile unico" all' ufficio statistica e la sua sostanziale esclusione dall' organico della Polizia Municipale, senza considerare l' effettiva consistenza e le condizioni di lavoro del ricorrente, il quale, in sede di interrogatorio libero, ha riferito, con riguardo al lavoro presso l' ufficio statistica, " l'espletamento di dette mansioni richiede pochissimo tempo, data l' entità della popolazione, ciò fino a settembre 2004, preciso che svolgevo detto lavoro nella soffitta del Comune dove ero completamente solo. Con provvedimento dell' ottobre 2004 mi sono stati assegnati altri sette procedimenti..."**

http://dirittolavoro.altervista.org/app_campobasso_07_demansionamento.html

Corte di Appello di Campobasso Sez.lavoro 17 gennaio 2007 n. 22 – dipendente del Comune di Guardaregia (CB) dal 1985 - UOMO ex 5^a q.f. amministrativo

“cambiata l'Amministrazione comunale dopo la consultazione elettorale del 2001, l'appellante non avesse praticamente più svolto le anzidette mansioni, venendo adibito, come il P. ha dimostrato documentalmente, **all'espletamento di compiti marginali** (quali la sistemazione dell'archivio comunale - con incarico peraltro conferito soltanto nel giugno 2002 ed in pratica non espletato, per non essere state indicate allo stesso P., le modalità esecutive da seguire e quali fossero i locali da adibire ad archivio - oppure l'inserimento delle delibere comunali nel nuovo software - incarico espletato soltanto per qualche mese - e la trascrizione delle

concessioni edilizie dell'anno 2001 -compito iniziato e terminato nell'arco di un giorno), l'anzidetta circostanza - si diceva - è valsa a rendere palese l'operato demansionamento ai danni dell'appellante.”

<http://www.diritto-in-rete.com/sentenza.asp?id=282>

Tribunale di Montepulciano, Sez.lavoro, 9 novembre 2006 - dipendente del Comune di Montepulciano (SI) - UOMO cat.D3 ingegnere con P.O.

“Va da sé che, accorpati i settori “lavori pubblici” e “patrimonio-manutenzione”, l’esclusione del solo Fanciulli dalle riunioni operative comprova la volontà di vessare quest’ultimo. In concreto il Fanciulli viene privato di ogni collaborazione in virtù dell’incremento del diverso carico di lavoro sul personale che in precedenza lo coadiuvava, tanto da essere costretto ad attività materiali (digitazione di relazioni, fotocopie, ecc.)..... Innanzitutto, in relazione al danno patrimoniale, la vessatoria privazione della posizione organizzativa, il volontario impedimento all’inserimento nella nuova struttura del settore, il maggiore impegno di energie fisiche per l’espletamento di attività materiali, il parziale demansionamento costituiscono limitazioni al pieno sviluppo della professionalità del dipendente, da cui, in futuro, potranno conseguire limitazioni alle opportunità lavorative. In mancanza di elementi concreti di liquidazione il danno suddetto va liquidato equitativamente, a norma dell’art. 1226 c.c.”

<http://www.iussit.it/aGcOq/gciv06/7.1mobbingTAv.htm>

Tribunale di Avellino 7 novembre 2006 - dipendente del Comune di ? - UOMO ex 6^ q.f. con LED capo istruttore P.M. poi cat.D

“comportamento di più pari grado, coalizzati tra loro contro il lavoratore vessato, oppure mobbing ascendente, posto in essere da tutti o da un gruppo compatto di sottoposti contro il superiore gerarchico. Gli elementi caratterizzanti tale fenomeno sono costituiti dalla sistematicità del comportamento, dalla durata della condotta e sua idoneità a produrre effetti lesivi, dall'irrelevanza dell'elemento psicologico e dei motivi, nonché dalle conseguenze dannose.....In verità, al dipendente pubblico privatizzato che lamenti un'illegitima dequalificazione professionale non si applica l'art. 2103 c.c., bensì l'art. 56 D.L.vo 3/2/1993 n. 29 (ora trasfuso nell'art. 52 D.L.vo 30/3/2001 n. 165), norma che, pur ricalcando apparentemente quella codicistica, se ne differenzia profondamente: in particolare l'indicata norma del D.L.vo cit. utilizza il principio di equivalenza con riferimento alle mansioni di assunzione (e non alle mansioni da ultimo svolte), e consente al datore di lavoro pubblico l'esercizio dello "ius variandi" nell'ambito delle mansioni da considerare "equivalenti" in base alla classificazione fornita dalla contrattazione collettiva.”

<http://www.regione.emilia-romagna.it/oppers/pdf/novità%20bibliografia/Tribunale%20di%20Milano%20sentenza%20n.%202949%20del%2030.09.06.pdf>

http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/pari_opp/CAP2.doc

http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/pari_opp/CAP2.doc

Tribunale Milano Sez.lavoro 30 settembre 2006, n. 2949 - dipendente del Comune di ? dal 1°/09/1969 – DONNA ex 8^ q.f. responsabile settore servizi alla persona

“La ricorrente contesta la legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, irrogata in data 11 giugno 2001, e che rappresenterebbe un episodio da inserire nell'ambito del più generale comportamento vessatorio posto in essere nei suoi confronti dal datore di lavoro attraverso anche una serie di iniziative giudiziarie penali e civili, tutte rivelatesi infondate, comportamento espressamente qualificato in ricorso in termini di mobbing. Inoltre, deduce, quale ulteriore aspetto dell'atteggiamento illegittimo del comune, il demansionamento cui venne sottoposta dal 2001 chiedendo il risarcimento del danno derivatone. Rivendica infine, il risarcimento del danno biologico, permanente e temporaneo, del danno esistenziale, morale e all'immagine causato dall'illegittimo comportamento del datore di lavoro.”

http://www.uniurb.it/olympus/index.php?option=com_content&task=view&id=333&Itemid=7

Tribunale di Castrovillari, 20 aprile 2006 – dipendente del Comune di Trebisacce (CS) dal 1°/07/74 - UOMO istruttore direttivo responsabile ufficio tributi ex 7^ q.f.

“La nuova disciplina degli inquadramenti determina, quindi, il principio della c.d. contrattualità delle mansioni, valorizzandole secondo quanto già previsto nel rapporto di lavoro privato. Il contratto di assunzione individua le mansioni e circoscrive l’oggetto dell’obbligazione lavorativa, in modo che il consenso delle parti si forma su quanto previsto dal contratto individuale e dai contratti collettivi a cui viene fatto rinvio. Anche l’esercizio dello *jus variandi* del datore di lavoro tende ad omologarsi con la disciplina vigente per il settore privato, con l’espressa attribuzione del rilievo sia alle mansioni di assunzione che al concetto di equivalenza. Lo *jus variandi*, pertanto, viene ammesso se vi sia equivalenza delle nuove mansioni rispetto a quelle individuate dalla classificazione professionale prevista dai contratti collettivi. Manca nella normativa applicabile al caso in esame ogni riferimento alle mansioni “ultime effettivamente svolte”. E’ stato frutto di elaborazione giurisprudenziale il ricondurre il concetto di equivalenza a quello di mansioni svolte in precedenza, riconoscendo la sussistenza di tale requisito quando le nuove mansioni consentano l’utilizzo ed il perfezionamento del corredo di nozioni, esperienza e perizia acquisito nella fase pregressa del rapporto e, di conseguenza, ammettendo lo *jus variandi* esclusivamente in assenza di uno stravolgimento o depauperamento del patrimonio professionale del lavoratore. E’, comunque, onere del prestatore di lavoro allegare l’impossibilità di utilizzare la professionalità acquisita in relazione al particolare tipo di specializzazione conseguito (v. Trib. Catanzaro, ord. 1.6.2001 e Trib. Trieste 13.8.99).”

<http://www.diritto.it/art.php?file=/archivio/23363.html>

Tribunale di Reggio Calabria 15 marzo 2006 – dipendente del Comune di ? – UOMO cat.D1 istruttore direttivo tecnico

“Il provvedimento non spiega in modo congruo per quale ragione si sia reso necessario o comunque si sia stimato opportuno assegnare l’incarico *de quo* all’odierno ricorrente, sottraendolo quindi dal precedente incarico. Non è spiegato se vi fossero altri funzionari idonei a ricoprire l’incarico in questione o se vi fossero ragioni di impossibilità o inopportunità per l’attribuzione dell’incarico ad altri funzionari idonei piuttosto che al M. Il provvedimento del 25.6.03 deve quindi ritenersi emesso in violazione dell’art. 9 comma 3 ccnl, per insufficiente motivazione. Pertanto va annullato.”

http://www.ancupm.it/public/gestione/pdf/tribunale_di_rapallo_reintegrato_lex_comandante_20050930.pdf

Tribunale di Chiavari 28 settembre 2005 - dipendente del Comune di Rapallo dal 27/12/1988 – UOMO comandante P.M.

“violazione degli incarichi dirigenziali; di rimozione dall’incarico e di demansionamento e dequalificazione e relativo danno); l’illegittimità degli atti di rimozione per violazione di legge; la violazione delle norme contrattuali in materia dirigenza; la carenza di motivazione dei provvedimenti, con violazione dell’art. 109 del D.Ls. 267/00”

<http://www.fmb.unimore.it/on-line/Home/IndiceA-Z/documento1131.html>

Corte d’Appello di Lecce 4 febbraio 2005 n.230 – dipendente Comune di ? dal 1°/04/1988 – DONNA ex 7^ q.f. istruttore direttivo

“è indubbio che la descrizione di fatti di emarginazione ed isolamento logistico, e di persecuzione mediante ossessive visite fiscali e di verifica dell’idoneità alle mansioni, possa evocare astrattamente il mobbing”

http://www.giuffre.it/servlet/page?_pageid=134&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&XSQLFile=AGE_XSQL%5Ccriv_ol_testo.xsql&XPcod_rivist_a=535&XPanno=2005&XPfasc=1&XPid_testo=4334

Corte di Appello di Firenze 28 gennaio 2005 n. 90 – dipendente del Comune di San Casciano in Val di Pesa (FI) - UOMO ex 8^ q.f. tecnico responsabile lavori pubblici

“Se la temporaneità e la fiduciarità sono elementi qualificanti degli incarichi di responsabile degli uffici o dei servizi - o di posizioni organizzative secondo la più recente terminologia -, ne consegue che il titolare del potere di conferimento, di rinnovo, di revoca - nella fattispecie il sindaco del comune appellato - dispone di indubbi margini di discrezionalità in relazione ai quali il potere di controllo giudiziale risulta necessariamente circoscritto. Dal momento che i relativi atti sindacali devono essere motivati - si richiamano le citate fonti -, il giudice potrà sindacare la congruità di tale motivazione, senza che, tuttavia, il suo potere di indagine possa interferire nel merito di scelte che hanno, come evidenziato, ampi margini di discrezionalità valutativa. Ne consegue che solo in presenza di motivazioni manifestamente incongruenti, di specifiche deduzioni di condotte discriminatorie, di spoyl systems ingiustificati - ad esempio in coincidenza con il mutamento di direzione politica di un ente - il giudice potrà intervenire disapplicando l'atto amministrativo illegittimo.”

<http://74.125.39.104/search?q=cache:gFWsOCHjA6LJ:www.asbel-cnl.it/TACCUINO/tarabruzzo190105%2520sentenza%2520mobbing.pdf+Tar+Abruzzo+Sez.+L.%E2%80%99Aquila+19+gennaio+2005+n.+18&hl=it&ct=clnk&cd=1&gl=it>

<http://www.asbel-cnl.it/TACCUINO/tarabruzzo190105%20sentenza%20mobbing.pdf>

Tar Abruzzo Sez. L'Aquila 19 gennaio 2005 n. 18 - dipendente del Comune di L'Aquila – DONNA operatore P.M.

“La richiesta, per quel che risulta dagli atti tutti depositati, si inquadra in un contesto di comportamenti del datore di lavoro (nella specie il Comandante dei Vigili Urbani) costituenti “mobbing” (atteggiamento cioè ostile e persecutorio), tanto che lo “Sportello Mobbing”, istituito dalla Regione Abruzzo presso l'Azienda ASL di Pescara, ha attestato in data 22.12.2003 che la ricorrente è affetta da “disturbo post traumatico da stress di tipo misto in rapporto a situazione occupazionale anamnesticamente avversativa”.”

http://db.formez.it/contenzioso.nsf/46f5030cfe709641c1256b50003d626c/ab0087e20a620b80c12570130063cf0a/massima/M2/trLanciano_26_11_04.doc?OpenElement

Tribunale di Lanciano 26 novembre 2004 - dipendente del Comune di Lanciano (CH) – UOMO comandante P.M. con P.O.

“Il concetto di equivalenza delle mansioni di cui all'art. 52 d. lgs. n. 165/01 va interpretato nel senso che sono da ritenere esigibili dal prestatore di lavoro tutte le mansioni ascritte alla medesima categoria qualora siano professionalmente equivalenti, per cui, l'equivalenza delle nuove mansioni rispetto alle precedenti va verificata in concreto caso per caso ed a tal fine non è sufficiente il fatto che trattasi di mansioni appartenenti alla medesima categoria di inquadramento.”

<http://www.mobbing-prima.it/marsala051104.htm>

Tribunale di Marsala sez.lavoro 5 novembre 2004 n.1006 - dipendente del Comune di ? – UOMO ex 7^ q.f. ufficio turistico

“Lungi dall'essere dimostrata la strategia persecutoria e demolitoria dell'ente comunale nei suoi confronti, al fine di emarginarlo e di escluderlo dal mondo del lavoro, i contrasti e le tensioni nell'esecuzione del rapporto, anche per la sostanziale sporadicità degli episodi denunciati, sono restati pienamente nell'area della normalità e della continenza, e possono essere qualificati come vessatori soltanto movendo dall'ottica preconcepita dell'essere vittima di abusi, per la quale si finisce per inquadrare in questa chiave di lettura ogni comportamento altrui reputato pervasivo, invadente o prevaricatorio. L'insussistenza dell'illecito sotto il profilo oggettivo, infine, rende superflua la necessità di accertare la sussistenza effettiva dei danni lamentati dal ricorrente, nonché il nesso causale rispetto all'illecito medesimo.”

http://dirittolavoro.altervista.org/urbino_nomobbing.html

Tribunale di Urbino Sez.lavoro 6 agosto 2004 - dipendente del Comune di Urbino (PU) – UOMO ex 7[^]q.f. tecnico ufficio urbanistica

“il giudice del merito, nell'ipotesi in cui venga dedotto un demansionamento, deve compiere una complessa operazione ermeneutica al fine di verificare se effettivamente si versi nella fattispecie di illecita assegnazione a mansioni inferiori ovvero nella fattispecie di lecito esercizio dello jus variandi da parte del datore di lavoro, e ciò anche in considerazione del fatto che **il giudizio di equivalenza tra le nuove mansioni assegnate e quelle precedentemente svolte non è vincolato in modo assoluto dalla classificazione rinvenibile nel contratto collettivo, dovendosi piuttosto accertare in concreto se il mutamento non comporti un aggravio della prestazione lavorativa, non pregiudichi il lavoratore sul piano della carriera, importando la dispersione del corredo di nozioni ed esperienze acquisite, e non incida sulla categoria e sul grado di appartenenza, determinando una collocazione più sfavorevole nella gerarchia dell'ente** (cfr., in termini, con riguardo al lavoro privato, Cass. 8 aprile 1991 n. 3661). La complessità dell'operazione del giudice (che si snoda attraverso fasi successive, comprendenti l'accertamento in fatto delle mansioni in concreto svolte prima e dopo il mutamento, la individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria, e il raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda: cfr., ad es., Cass. 11 gennaio 1990 n. 54) rende doverosa per l'interessato, ai sensi dell'art. 414 n.4 c.p.c., la precisa prospettazione di tutti gli elementi di indagine da sottoporre al giudizio, e specificamente, da un lato, del contenuto concreto delle mansioni svolte prima e dopo il cambiamento e, dall'altro lato, previo deposito del CCNL ritenuto applicabile, delle qualifiche e dei gradi previsti dallo stesso, onde si possa procedere sia al necessario confronto tra le mansioni medesime, sia alla loro comparazione con le declaratorie contrattuali, sia, infine, alla conseguente formulazione del giudizio di equivalenza o meno delle mansioni successive rispetto alle precedenti (cfr., in termini, Cass. 18 agosto 1997 n. 7641).”

http://www.anif-italia.org/it-a_000006.html

http://www.anif-italia.org/images/tribunale_agrigento.pdf

http://db.formez.it/contenzioso.nsf/46f5030cfe709641c1256b50003d626e/8b833fae055c1265c1256fa3003790cc/massima/M2/tag_26_3_04_gatto.rtf?OpenElement

Tribunale di Agrigento 26 marzo 2004 - dipendente del Comune di Raffadali (AG) dal 1996 – UOMO ex 3[^] q.f. operatore ecologico

“Nel ritenersi vittima di dequalificazione professionale il ricorrente muoveva dal presupposto che le **mansioni di centralinista, nelle quali era stato stabilmente assunto a seguito di concorso interno, rientrano, in seno alla classificazione del personale degli enti locali, nella IV q.f., oggi area B; su tale base, lamentava il declassamento di funzioni** che gli derivava dall'adibizione con ordine di servizio del 5/12/2003 a mansioni di uscierecustode, in quanto mansioni proprie della III q.f., e, pertanto, chiedeva la reintegra nelle mansioni proprie della qualifica di appartenenza.”

http://130.186.85.35/cgi-bin/visualizza_contratto?NOMEFILE=ORD2004-6&TIPO_VIS=3

Tribunale di Genova 6 febbraio 2004 - dipendente del Comune di Genova dal 25/05/1998 – UOMO cat.D ufficiale P.M.

“Aggiunge la difesa del convenuto che **ai sensi del già richiamato e trascritto articolo 5 del contratto di comparto (del 31/3/1999) sono oggetto di valutazione, ai fini della progressione economica, fra l'altro, i risultati ottenuti, le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, gli interventi formativi e di aggiornamento, l'impegno e la qualità della prestazione individuale;** tutti elementi la cui adeguata valutazione presuppone lo svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente per un congruo arco di tempo. Sicché anche sotto questo profilo, sempre secondo la difesa del convenuto, si muoverebbe nello spirito del contratto di comparto la clausola del contratto decentrato che ammette alla valutazione per la progressione economica i dipendenti che abbiano almeno un biennio di anzianità.”

<http://www.laboratoriopoliziademocratica.it/SALUTE/mobbin%20tempo%20pausania.htm>

Tribunale di Tempio Pausania 10 luglio 2003, n. 157 – dipendente del Comune di Loiri Porto San Paolo (OT) dal 3/10/1996 - UOMO vigile urbano

“Dovendo ritenersi provato che la condotta di mobbing posta in essere nei confronti della ricorrente le abbia cagionato un danno, di natura sia patrimoniale che non patrimoniale, deve conclusivamente rilevarsi, alla luce delle considerazioni che precedono, che **la ricorrente ha assolto l'onere probatorio sulla stessa gravante (consistente nella prova del nesso di causalità tra gli eventi dannosi e l'espletamento della prestazione lavorativa)** mentre il resistente non ha dimostrato di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore - cosicché sussistono i presupposti di legge per accogliersi, in parte qua, la domanda, fondata sulla tutela riconosciuta, al lavoratore, dall'art. 2087 c. c.”

http://www.ambientediritto.it/dottrina/dottrina%202003/equivalenza_mansioni.htm

Tribunale di Lecce 18 marzo 2003 - dipendente del Comune di Gallipoli (LE) dal 1976 – UOMO cat.C vigile urbano poi D1.

“Un datore di lavoro accorto e responsabile non può, e neanche deve, essere indifferente al vantaggio che torna a sé dalla applicazione di questa teoria; quando si fa un investimento e si valorizza il proprio personale si ha a disposizione professionalità, competenza, stimoli e motivazioni che si risolvono in un risparmio. **Nel caso di specie non ci troviamo di fronte ad un datore accorto, responsabile, imparziale, ma di fronte ad un datore che pur di mortificare ed umiliare un "quadro", ritenuto non allineato alle proprie idee, per spirito di rappresaglia nei confronti di una professionalità, rea di essersi "formata" sotto la vigenza di altra compagine amministrativa, non esita ad esporsi alle gravi conseguenze che possono derivare da un contenzioso come questo che ci occupa, dilapidando risorse pubbliche per soddisfare intendimenti e bisogni non razionali, non oggettivi. Il datore di lavoro pubblico ha doveri maggiori di un qualsiasi datore privato, in ragione della peculiarità del "prodotto finale" (soddisfacimento di fini pubblici) che si ottiene con l'organizzazione dei beni e servizi "aziendali"; la individuazione del limite della correttezza e della buona fede (cioè della congruità causale dell'atto rispetto al fine) è molto più semplice: e nel presente caso questo limite è stato abbondantemente superato. Il disegno discriminatorio è unitario; basti por mente a qualche particolare di non secondaria importanza: a) come si insedia la nuova maggioranza viene smantellato il Nucleo Operativo; di conseguenza il C. viene privato delle funzioni di coordinamento ed assegnato ai servizi della viabilità;”**

http://www.diritto.it/sentenze/magistratord/trib_crotone_10_07_02_1834.html

Tribunale di Crotone 10 luglio 2002 n.1834 – dipendente del Comune di ? – UOMO ex 7^ q.f. tecnico responsabile lavori pubblici e urbanistica

“Ebbene, nel caso di specie, deve ritenersi che l'assegnazione del ricorrente all'Ufficio Manutenzione servizi a rete sia illegittima avendo determinato una dequalificazione professionale del ***, **tenuto conto dell'attribuzione di compiti inutili ovvero addirittura della costrizione alla sostanziale inattività che evidenziano un totale svuotamento del contenuto professionale delle mansioni cui il medesimo era precedentemente adibito** e tale, in ogni caso, da non consentire l'utilizzo del bagaglio professionale e delle capacità acquisite.”

[http://db.formez.it/contenzioso.nsf/46f5030cfe709641c1256b50003d626e/6f5843806bca3e9ec1256d0b0046c9ba/\\$FILE/apprm16_5_02ciampi.rtf](http://db.formez.it/contenzioso.nsf/46f5030cfe709641c1256b50003d626e/6f5843806bca3e9ec1256d0b0046c9ba/$FILE/apprm16_5_02ciampi.rtf)

Corte di Appello di Roma 16 maggio 2002 - dipendente del Comune di Monte San Biagio (LT) – UOMO ex 7^ q.f. comandante P.M.

“**Il bene della professionalità costituisce una componente della identità personale di ogni soggetto**” come tale **protetto ex art. 2 della Cost., anche attraverso l'attribuzione di veri e propri diritti soggettivi.** Ed è ciò che appunto avviene con l'art.13 dello Statuto dei lavoratori che, all'interno del rapporto di lavoro, impone al datore di lavoro il rispetto della professionalità del dipendente dedotta nel contratto. Poiché **il bene protetto è in questo caso espressione di un valore costituzionalmente rilevante, la sua lesione è pertanto, risarcibile di per sé,** indipendentemente dalla risarcibilità degli ulteriori effetti lesivi che l'inadempimento all'obbligo di cui all'art.13 Statuto dei lavoratori può produrre sul piano patrimoniale o sul piano dell'integrità psico- fisica del

soggetto leso. Trattasi infatti di situazione in cui l'effettiva lesione del bene della professionalità è conseguenza immediata e diretta del comportamento violativo indicato e di tutta evidenza, secondo l'id quod plerumque accidit.”

http://dirittolavoro.altervista.org/tre_sentenze_demansionamento.html

Tribunale di Treviso Sez.lavoro 13 ottobre 2000 – dipendente del Comune di Ponzano Veneto (TV) - UOMO ex 7^ q.f. geometra responsabile settore urbanistico

“Le risultanze istruttorie fanno emergere come al Cendron sia stata **assegnata la responsabilità di una scatola vuota**: le principali competenze in materia di urbanistica sono svolte dal professionista esterno...o non sono attuali mentre al ricorrente residuano competenze di minor conto.....**le attuali mansioni assegnate al ricorrente non possano considerarsi equivalenti ..anche sotto il profilo della consistenza del personale gerarchicamente dipendente”**

http://www.diritto.it/osservatori/giurisdizione_e_pi/pc_dellaspezia.html

Pretura Circondariale de La Spezia Sez.lavoro Ordinanza 28 gennaio 1999 - dipendente del Comune di Levanto (SP) – DONNA ex 7^ q.f. LED istruttore direttivo responsabile casa di riposo

“con propria disposizione di servizio del 1° dicembre 1998, il BERNAZZANI definiva, per quanto concerneva la gestione della Casa di riposo, i compiti e le funzioni sue e della ricorrente **sottraendole i compiti ed i poteri di emettere atti aventi esterna rilevanza ed attribuendole solo funzioni interne e meramente istruttorie”**

Su internet è possibile ottenere informazioni riguardanti altri casi, talora felicemente conclusi per la vittima, mai pubblicizzati a livello nazionale:

Un esempio:

http://www.lavoroprevidenza.com/leggi_articolo.asp?id=904

Altri esempi:

Comune di Presicce (LE)	in il Paese nuovo del 21 dicembre 2007	http://www.ilpaesenuovo.it/index.php?option=com_content&task=view&id=561&Itemid=60
Comune di L'Aquila	in L'Espresso local del 6 novembre 2007 (vittima UOMO)	http://espresso.repubblica.it/dettaglio-local/Denuncia-per-mobbing-Comune-condannato/1861627
Comune di Trofarello (TO)	in Corriere di Moncalieri del 19 dicembre 2006 (vittime 2 DONNE)	http://www.corriereweb.corrieremoncalieri.it/File/S0/Link/Archivio/2006/MON191206.pdf
Comune di San Nicola Manfredi (BN)	in il Quaderno.it 1 novembre 2006 (fonte: Il Mattino) (vittima DONNA)	http://www.ilquaderno.it/index.php?categoria=103&articolo=7508&sezionenotizie=15
Comune di Sovere (BG)	in L'Eco di Bergamo 5 aprile 2005 (vittima UOMO)	http://www.unitel.it/notizie/05042005_lo_eco_di_bergamo_mobbing_sovere.PDF http://72.30.186.56/search/cache?ei=UTF-8&p=sovere+mobbing+2005&rd=r1&fr=yfp-t-501&u=www.unitel.it/notizie/05042005_lo_eco_di_bergamo_mobbing_sovere.PDF&w=sovere+mobbing+2005&d=ecrjIzfQuHe&icp=1&.intl=it
Comune di Terni	in Quattro Colonne aprile 2005 (vittima UOMO)	http://www.sgrtv.it/quattro_colonne/pdf_2004-2006/003_Aprile_2005.pdf http://74.125.39.104/search?q=cache:3vmNzFkeAvAJ:www.sgrtv.it/quattro_colonne/pdf_2004-2006/003_Aprile_2005.pdf+terni+condannato+sindaco+Quattro+Colonne+aprile+2005&hl=it&ct=clnk&cd=1&gl=it

Comune di Valdidentro (SO)	in Corriere della Sera del 19 febbraio 2004 (vittima UOMO)	http://archivistorico.corriere.it/2004/febbraio/19/Mobbing_vince_causa_Comune_condannato_co_5_040219006.shtml
Comune di Campi Bisenzio (FI)	Il Corriere di Firenze del 20 settembre 2003 e "La Nazione" ediz. Firenze del 23 settembre 2003 (varie vittime)	http://www.osservatoriomilitare.it/osservatorio/rassegna/mobbing_guerra_a_perta.htm
Comune di Torino	in La Repubblica 25 ottobre 1999 (vittime 8 UOMINI e 2 DONNE)	http://www.repubblica.it/online/societa/mobber/mobby/mobby.html