

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -
EST. DOTT. MARANGONI - 28.12.2023 -
MOBBING E STRAINING - QUALIFICAZIONE

4



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **896/2021** promossa da:

(C.F. _____), elettivamente domiciliato in via Emilia Est 18
41124 Modena ITALIA, rappresentato e difeso dall'avv. FIORINI FABRIZIO

RICORRENTE/I

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F. 80185250588), domiciliato in VIA A. TESTONI 6 40123 BOLOGNA, rappresentato e difeso dall'AVVOCATURA DELLO STATO DI BOLOGNA;

RESISTENTE/I

IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso, depositato in data 14/10/2021, la ricorrente, invalida con riduzione permanente della capacità lavorativa del 75%, premettendo di aver prestato attività lavorativa a tempo indeterminato presso l' _____ di Modena dall'1.1.2000, quale collaboratrice scolastica (ATA - ruoli Ausiliari, Tecnici e Amministrativi) terza fascia CCNL Scuola e, dall'1.9.2014 di aver prestato servizio, fino al pensionamento dell'1.09.2021, quale collaboratrice scolastica addetta al servizio di portineria e con orario di lavoro dal lunedì al sabato, dalle 7.30 alle 13.30, ha dedotto la violazione delle disposizioni a tutela della sua salute nonché l'illiceità del provvedimento di "collocazione forzata malattia" attuato dal 21.09.2020 e disposto dalla Dirigente scolastica, che ha cagionato nella ricorrente uno stato ansioso-depressivo (cfr. doc. 38, consulenza di parte).

Più precisamente, la ricorrente ha asserito la derivazione eziologica del pregiudizio patito da

comportamenti integranti *mobbing* e/o *straining*, attuati nei suoi confronti, già dalla fine del 2017 e, in particolare, dal 2019 e concretizzatisi nel imporle di prestare attività in un ambiente di lavoro con temperatura inidonea, nonostante le prescrizioni del medico competente, senza poter utilizzare una stufetta in precedenza autorizzata (inverno 2017) o un qualsiasi dispositivo di emissione di calore e per essere stata adibita al servizio di guardiola, privata della temperatura ambientale prescritta (intorno ai 21°).

La ricorrente ha altresì lamentato di aver subito delle condotte persecutorie ed illecite, culminate anche in aggressioni verbali, da parte della Dirigente scolastica nell'anno 2019/2020, essendole state financo tolte le chiavi di accesso alla scuola possedute da anni.

In via principale di merito, parte ricorrente ha chiesto di:

- accertare e dichiarare l'illiceità e/o l'illegittimità e/o l'antigiuridicità e, per l'effetto, l'invalidità dell'atto-determinazione della Dirigente scolastica dott.ssa _____ in data 18.9.2020, con decorrenza 21.9.2020 di collocazione in malattia d'ufficio (Doc. 24 in atti), con tutte le conseguenze di legge, specie in relazione ai successivi capi delle presenti conclusioni;
- accertarsi e dichiararsi la fondatezza in fatto ed in diritto delle lamentele dedotte, in relazione ai fatti illeciti e/o antigiuridici subiti, dal 2017 ad oggi, sul luogo e sul posto di lavoro e posti in essere nei confronti della ricorrente medesima nelle more dell'intercorso rapporto di lavoro pubblico, anche in punto alle determinazioni assunte da Istituto _____ Modena e dalla relativa Dirigente dr.ssa _____, di assegnazione di mansioni di portineria (addetta alla guardiola), in punto all'arbitraria ed illecita collocazione in malattia d'ufficio e in punto alla violazione degli obblighi imposti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (ex art. 2087 c.c. e d.lgs. n. 81/2008), con in violazione delle prescrizioni mediche, in specie attraverso l'esposizione a basse temperature, con conseguente omessa individuazione dei fattori di rischio ed omessa valutazione dei rischi e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- conseguentemente, accertato e dichiarato che le condotte, gli eventi ed i fatti illeciti *de quibus* si sono configurati come pregiudizievoli alla ricorrente, in quanto lesivi di fondamentali e inviolabili diritti costituzionalmente garantiti, nonché idonei a cagionare danni alla sfera professionale, fisica, psichica e morale della ricorrente, condannarsi, a titolo di responsabilità contrattuale e/o aquiliana, il Ministero dell'Istruzione, in concorso e in solido - visti anche gli articoli 22 e 23 del d.P.R. n. 3 del 1957 (*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*) – con la dott.ssa _____ a risarcire in favore della

ricorrente, a titolo di danno non patrimoniale [nei connessi ed unitari profili di danno biologico, danno morale, danno esistenziale, da perdita di chances, nonché di quelli correlati alla tutela della personalità, della vita di relazione, come stabilito (anche con riguardo ai profili di causalità) dall'allegata relazione medico-legale del dr. Paolo Germani e come emergerà dalla dedotta C.T.U. medico-legale], nonché a titolo di danno patrimoniale [subito per spese e cure mediche], nonché ancora a titolo di danno da diminuita capacità lavorativa e di guadagno, patiti e patienti e dei derivati aggravamenti, la complessiva somma di euro 50.000,00 (euro cinquantamila//00), ovvero la diversa maggiore o minore somma ritenuta di giustizia e/o equità ex artt. 1226 e 2056 c.c., oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo;

- in subordine, conseguentemente, accertato e dichiarato che le condotte, gli eventi ed i fatti illeciti *de quibus* si sono configurati come pregiudizievoli alla ricorrente, in quanto lesivi di fondamentali e inviolabili diritti costituzionalmente garantiti, nonché idonei a cagionare danni alla sfera professionale, fisica, psichica e morale della ricorrente, condannarsi, a titolo di responsabilità contrattuale e/o aquiliana, in ogni caso (ove non venga accertata e dichiarata la responsabilità in concorso e solidale della dott.ssa _____) il Ministero dell'Istruzione, a risarcire in favore della ricorrente, a titolo di danno non patrimoniale [nei connessi ed unitari profili di danno biologico, danno morale, danno esistenziale, da perdita di chances, nonché di quelli correlati alla tutela della personalità, della vita di relazione, come stabilito (anche con riguardo ai profili di causalità) dall'allegata relazione medico-legale del dr. Paolo Germani e come emergerà dalla dedotta C.T.U. medico-legale], nonché a titolo di danno patrimoniale [subito per spese e cure mediche], nonché ancora a titolo di danno da diminuita capacità lavorativa e di guadagno, patiti e patienti e dei derivati aggravamenti, la complessiva somma di euro 50.000,00 (euro cinquantamila//00), ovvero la diversa maggiore o minore somma ritenuta di giustizia e/o equità ex artt. 1226 e 2056 c.c., oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

Si sono costituiti tardivamente in giudizio con memoria del 14.11.2022, il Ministero e le sue articolazioni territoriali, chiedendo il rigetto delle domande avversarie perché infondate in fatto e in diritto.

Istruita con i documenti prodotti dalle parti, l'escussione testimoniale e l'espletamento di una CTU medico-legale, la causa è stata trattenuta in decisione all'odierna udienza, celebrata con il rito della trattazione scritta.

1) SULLA TARDIVA COSTITUZIONE DI PARTE RESISTENTE

Preliminarmente, si evidenzia come la tardività della costituzione della resistente determini la decadenza della parte medesima dalla produzione documentale e dalle istanze di ammissione di prova costituenda articolate in memoria difensiva.

Come è noto, il combinato disposto dell'art. 416 c.p.c. , (comma 3) e art. 437 c.p.c. , (comma 2) implica la decadenza del diritto alla produzione dei documenti, salvo il caso in cui il deposito sia giustificato dal tempo della formazione e/o dall'evolversi della vicenda processuale: il mancato rispetto di termini perditori e decadenziali, intesi a regolamentare la dinamica processuale in l'unzione propulsiva, importa l'irreversibilità dell'estinzione del processuale diritto di produrre il documento con l'insuscettibilità di una sua riviviscenza in un successivo grado di giudizio. Per di più non è suscettibile di alcuna riserva l'ulteriore rilievo, fatto proprio dalla stessa dottrina, che la decadenza produce la perdita, estinzione o consumazione di una facoltà processuale, con esiti di regola irreversibili, perché il solo strumento tecnico idoneo a rimuovere detti esiti la cd. restituzione o remissione in termini - è configurato nel nostro ordinamento se non in determinate ipotesi particolari (Cass. S.U. n. 8202/05).

Le richieste istruttorie di parte resistente, ivi comprese quelle di produzione, non possono in ogni caso essere accolte neppure mediante esercizio dei poteri istruttori d'ufficio ex art. 421 c.p.c., atteso che tale esercizio, per consolidata giurisprudenza, “presuppone la ricorrenza di alcune circostanze: l'insussistenza di colpevole inerzia della parte interessata, con conseguente preclusione per inottemperanza ad oneri procedurali, l'opportunità di integrare un quadro probatorio tempestivamente delineato dalle parti, l'indispensabilità dell'iniziativa ufficiosa, volta non a superare gli effetti inerenti ad una tardiva richiesta istruttoria o a supplire ad una carenza probatoria totale sui fatti costitutivi della domanda, ma solo a colmare eventuali lacune delle risultanze di causa. Non ricorrono, pertanto, i suddetti presupposti, allorché la parte sia incorsa in decadenze per la tardiva costituzione in giudizio in primo grado e non sussista, quindi, alcun elemento, già acquisito al processo, tale da poter offrire lo spunto per integrare il quadro probatorio già tempestivamente delineato” (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 5878 del 11/03/2011).

2) SU MOBBING/STRAINING E SULLE CONDOTTE DATORIALI

Ciò posto, osserva il Giudicante come la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., non configuri come ben noto un'ipotesi di responsabilità oggettiva, tuttavia non sia circoscritta alla violazione di regole d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma debba ritenersi volta a sanzionare, anche alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della sua

maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico (Cfr. Sez. L., n.644 del 14 gennaio 2005; Sez. L., Sentenza n. 24217 del 13/10/2017).

La responsabilità ex art. 2087 cod. civ. è di carattere contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 cod. civ.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 cod. civ. sull'inadempimento delle obbligazioni. Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell'obbligazione lavorativa, del danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno". (Cass., Sez. L, Sentenza n. 9817 del 14/04/2008 (Rv. 602899 - 01)).

Il lavoratore che agisca, nei confronti del datore di lavoro, per il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento ed il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento ed il danno, ma non anche la colpa della controparte, nei cui confronti opera la presunzione ex art. 1218 c.c.. In particolare, nel caso di omissione di misure di sicurezza espressamente previste dalla legge, o da altra fonte vincolante, cd. nominate, la prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore; viceversa, ove le misure di sicurezza debbano essere ricavate dall'art. 2087 c.c., cd. innominate, la prova liberatoria è generalmente correlata alla quantificazione della misura di diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza, imponendosi l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, quali anche l'assolvimento di puntuali obblighi di comunicazione. (Nella specie, la S.C., ha cassato la sentenza impugnata che, pur non avendo ravvisato un'ipotesi di rischio elettivo, aveva escluso, per difetto di specifiche indicazioni da parte del lavoratore sulle cautele adottabili, la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito dal dipendente durante la discesa dalla cabina di guida di un autocarro ribaltata ed in pendenza)". (Cass.Sez. L - , Sentenza n. 10319 del 26/04/2017).

Quanto al mobbing, osserva sul punto il giudicante come, sulla falsariga di quanto precisato dalla Corte di Cassazione, "per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della

sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio" (cfr. ex plurimis Cass. civ., sez. lav., n. 3785 del 17 febbraio 2009).

La condotta di parte datoriale realizzante mobbing può non soltanto essere contrassegnata da causalità diretta, laddove sia il datore a rendersi protagonista di condotte vessatorie nei confronti del lavoratore, ma altresì da causalità omissiva, rispondendo il datore di lavoro per la mancata adozione di misure di prevenzione e di controllo di condotte di dilleggio, integranti mobbing, realizzate da colleghi di lavoro, produttive di lesioni all'integrità psico-fisica del dipendente (Cass. civ., sez. lav., 22 gennaio 2013, n. 1471).

Il mobbing può identificarsi nel susseguirsi di attacchi frequenti e duraturi e di soprusi da parte dei superiori gerarchici (cd. mobbing verticale discendente o bossing) o di altri colleghi di lavoro (cd. mobbing orizzontale, ove avvenga tra soggetti parigrado, ovvero mobbing ascendente, ove il soggetto passivo dei comportamenti in esame sia un superiore gerarchico) che hanno lo scopo di isolare il lavoratore, di danneggiarne i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione o la professionalità, di intaccare il suo equilibrio psichico, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso, nonché di provocarne le dimissioni.

Fenomeno diverso, ma strettamente collegato al mobbing, è il cd. straining (dall'inglese to strain, = tendere, stressare), termine coniato da un noto studioso del settore (Herald Ege), per indicare quei conflitti organizzativi, che pur non rientrando nella definizione di mobbing, causano stress e ledono la salute psicofisica di chi li subisce. Si tratta, in sostanza, di un tipo di stress, superiore rispetto a quello connesso alla natura stessa del lavoro e alle normali interazioni organizzative. Esso, infatti, è diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale, e con lo scopo preciso di provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa delle persone coinvolte. Si ritiene in particolare, in letteratura scientifica, che affinché tale condizione possa assurgere ad una fattispecie nociva idonea a determinare un danno nel lavoratore, è necessario: che il conflitto si sia verificato sul posto di lavoro, che le conseguenze dell'azione ostile siano costanti, che abbia avuto una durata di almeno sei mesi, che le azioni siano consistite in attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, demansionamento o privazione di qualunque incarico, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza, sia fisica che sessuale, che la vittima sia in una condizione di costante

inferiorità, che il conflitto sia pervenuto alla fase in cui la vittima percepisce le conseguenze come permanenti ed infine che l'azione abbia avuto un intento discriminatorio. Si tratta, come detto, di una nozione, elaborata come quella del mobbing nell'ambito della disciplina medico-legale, che la giurisprudenza sia di merito che di legittimità ha di recente recepito, ritenendo che "Ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (cd. "straining"), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno" (così, Cass. sent. n. 3291 del 19/02/2016). Si legge infatti nelle motivazioni della detta sentenza che in tutti i casi in cui non si riscontri il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro, "se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello straining, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici. Pertanto, pur mancando il requisito della continuità nel tempo della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile sempre in applicazione dell'art. 2087 cod. civ. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti (vedi, per tutte: Cass., VI Sezione penale, 28 marzo —3 luglio 2013, n. 28603)".

E' configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684);

E' configurabile lo straining, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato.

Secondo la giurisprudenza di legittimità non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing perché lo straining altro non è se

non "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie," azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c. ((cfr.: Cass. 19 febbraio 2016 n. 3291).

E' comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972).

Ciò posto in diritto, osserva il Giudicante come la ricorrente imputi all'amministrazione le seguenti condotte illecite:

- 1) di essere stata adibita, dal 2017 fino al settembre 2020, a compiti e mansioni, in violazione delle prescrizioni mediche, comportanti l'esposizione a basse temperature, in quanto la Dirigenza scolastica avrebbe omesso di adottare, anche nelle annualità 2018-2019-2020, qualsiasi misura atta a garantire osservanza delle prescrizioni del medico competente in palese violazione dell'art. 2087 c.c. e degli articoli 180 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2008;
- 2) di essere stata arbitrariamente ed illecitamente allontanata dal servizio e dal posto di lavoro, senza motivazione plausibile in data 18.9.2020;
- 3) di essere stata destinataria di condotte antigiuridiche, vessazioni e maltrattamenti da parte della Dirigente Dott.ssa _____ (capitoli 50-82), diretti a denigrarla ed a delegittimarla. In particolare, la DS avrebbe messo in atto "un complesso di strategie dirette ad espellere e ad allontanare la ricorrente dal posto di lavoro".

Quanto al punto 1), è bene evidenziare, come sia pacifico (oltre che documentalmente provato) che, in data 19.1.2018, la ricorrente sia stata visitata dal medico competente dr.ssa _____ e, in esito, le sia stato prescritto che la prestazione lavorativa fosse svolta in locali con esposizione a temperatura non inferiore a 21° gradi e, in particolare con le seguenti prescrizioni: *"Evitare frequenti sbalzi termici. (...) Evitare esposizione prolungata a basse temperature. In considerazione della dispersione termica e degli ambienti in cui si trova ad operare la lavoratrice si prescrive riscaldamento integrativo a quello in essere al fine di mantenere la temperatura non inferiore a 21° C"*.

E' altresì pacifico, oltre che confermato dai testi escussi, compreso il consulente per la sicurezza della scuola, che in relazione a tale prescrizione non sia stata adottata, nel periodo di causa, alcuna misura adeguata.

La ricorrente è stata solo autorizzata all'utilizzo di una stufetta (dapprima dalla stessa procurata e poi fornita dalla scuola) che, però, appare strumento inadatto ad assicurare il mantenimento costante della temperatura in tutto l'ambiente di lavoro.

Si consideri infatti che la ricorrente lavorava in un locale adibito a guardiola alto circa tre metri e collocato nella vicinanza della porta di accesso alla scuola (cfr. teste), dimensioni e collocazione che manifestano la necessità di uno strumento più potente di una stufetta per il mantenimento di una temperatura costante.

E, infatti, il medico competente, nel successivo giudizio di idoneità, ha fatto riferimento alla necessità di assicurare un "condizionamento" integrativo a quello in essere al fine di mantenere al fine di mantenere la temperatura costantemente intorno ai 21 °C (doc. 11).

Quanto al punto 2), rileva il Giudicante come il medico competente, a seguito di richiesta del DS, con cui la stessa faceva presente di non poter "garantire le misure organizzative e logistiche richieste (*"Evitare sorveglianza ai soggetti sospetti COVID. Evitare la misurazione della temperatura ai soggetti in ingresso al fine di ridurre i contatti"*.) abbia inviato all'istituto scolastico, in data 17.09.2020, la seguente comunicazione, rivalutando il giudizio precedentemente espresso: "In considerazione dello stato di salute della signora, non potendo garantire le misure di sicurezza richieste per tutelarla (non potendo quindi garantire quanto richiesto nella valutazione di fragilità emessa in data 03.09.2020) si comunica che la stessa deve essere considerata temporaneamente inadatta a qualsiasi attività fino al termine emergenza Covid".

Questo giudizio, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente esiste e le è stato comunicato, seppur non vi sia prova che ciò sia avvenuto prima del 19.09.2020, tant'è che la stessa l'ha prodotto in giudizio (doc. 25).

Le censure, fondate esclusivamente sull'inesistenza di tale ultimo giudizio e sulla vigenza del precedente (il quale, però, doveva ritenersi superato), sono dunque prive di pregio.

Quanto al punto 3), le relative allegazioni sono rimaste del tutto sfinite di prova, avendo i testi riferito principalmente circostanze apprese *de relato actoris*.

Come è noto, in tema di rilevanza probatoria delle deposizioni di persone che hanno solo una conoscenza indiretta di un fatto controverso, occorre distinguere i testimoni *de relato actoris* e quelli *de relato* in genere: i primi depongono su fatti e circostanze di cui sono stati informati dal soggetto medesimo che ha proposto il giudizio, così che la rilevanza del loro assunto è sostanzialmente nulla, in

quanto vertente sul fatto della dichiarazione di una parte del giudizio e non sul fatto oggetto dell'accertamento, che costituisce il fondamento storico della pretesa; gli altri testi, quelli de relato in genere, depongono invece su circostanze che hanno appreso da persone estranee al giudizio, quindi sul fatto della dichiarazione di costoro, e la rilevanza delle loro deposizioni si presenta attenuata perché indiretta, ma, ciononostante, può assumere rilievo ai fini del convincimento del giudice, nel concorso di altri elementi oggettivi e concordanti che ne suffragano la credibilità (Cass. civ. Sez. VI - 1, Ord., 17/02/2016, n. 3137, Cass. civ. Sez. III, Sent., 18/05/2017, n. 12477).

Sempre riguardo alle deposizioni *de relato*, la giurisprudenza ha affermato che *“si deve sempre valutare se le stesse siano sorrette da altri elementi precisi e concordanti che consentano di ritenere accertati i fatti riferiti, atteso che le deposizioni testimoniali hanno valore di prova solo in ordine a quanto fu sottoposto alla diretta percezione fisica del teste”* (Cass. civ. Sez. lavoro, 04-11-1988, n. 5974) e che *“di per sé sola, la testimonianza in questione non ha alcun valore probatorio e può acquisire rilevanza solo attraverso il riscontro di altre circostanze, le quali, quindi, devono avere adeguata consistenza ed essere congruamente esaminate dal giudice di merito nel loro rilievo e nella loro funzione”* (Cass. civ. Sez. III, 20-01-2006, n. 1109).

La teste _____, invece, oltre ad aver riferito circostanze apprese *de relato actoris*, ha raccontato di aver personalmente assistito ad alcuni episodi, diverse da quelle indicate nei capitoli, con dichiarazioni non sufficientemente precise da poter essere utilizzate a supporto della tesi attorea (*“Preciso che per tutto il periodo in cui ho lavorato all'Istituto _____ la Prof.ssa _____ offendeva e denigrava continuamente la ricorrente, tanto è vero che io stessa, spesso, dovevo difenderla. Preciso anche che la ricorrente ha sempre avuto le chiavi della scuola, anche perché lei arrivava alle 7.30 proprio all'apertura della scuola e, quindi, la ricorrente doveva per forza avere le chiavi per aprire. Preciso che quando sono stata io a lavorare in detto Istituto Scolastico sono stati posti in essere vari atti denigratori nei confronti della persona della ricorrente ed ai quali io ho personalmente assistito”*). Tirando le fila del discorso, può affermarsi l'illegittimità (potenzialmente fonte di responsabilità risarcitoria) delle condotte di cui al capo 1)

3) SULLE CONSEGUENZE DANNOSE

All'esito dell'istruttoria orale, è stato conferito incarico a CTU medico-legale affinché rispondesse al seguente quesito:

“Dica il CTU, esaminati gli atti ed i documenti di causa, sentiti i consulenti di parte, sottoposta la ricorrente a visita medica ed agli accertamenti specialistici del caso:

- *se la ricorrente sia affetta da patologie (specificamente, dalle patologie descritte in ricorso);*

- *se tali patologie siano da porre (anche con riferimento allo stato anteriore della perizianda) in relazione causale o concausale con i fatti narrati in ricorso, con specifico riferimento al rispetto delle prescrizioni del medico competente circa la temperatura del luogo di lavoro, considerato anche l'utilizzo della stufetta non consideri il CTU i fatti di cui ai punti 50) e ss. del ricorso;*
- *calcoli il danno biologico eventualmente correlato alle suddette menomazioni psico-fisiche, sia secondo i Bareme previsti dalle Tabelle di valutazione danno in Responsabilità civile che a quelli previsti dalla Legge 38/2000;;*
- *accerti la congruità delle spese mediche sostenute dalla ricorrente e documentate in atti”;*

Il CTU nominato ha rassegnato le conclusioni meglio sviluppate in perizia, che possono essere così sintetizzate:

- in epoca successiva alla fissazione, in data 19/01/2018, da parte del medico competente, della prescrizione di non esposizione a basse temperature, non v'è evidenza di alcun aggravamento - clinico e/o strumentale - della pregressa cardiopatia ischemica.
- il fenomeno trombo-embolico che ha determinato l'episodio di minor stroke verificatosi in data 13/12/2018 è causalmente ascrivibile ad un inadeguato dosaggio dei farmaci anti-coagulanti orali assunti dalla Sig.ra _____ per il fatto di essere portatrice di protesi meccanica della valvola mitrale (dal 2006), ovvero per cause del tutto indipendenti ed estranee alle condotte datoriali di cui al capo sub B) delle conclusioni riportate in ricorso;
- la Sig.ra _____, a causa delle condotte datoriali indicate al capo sub A) delle conclusioni rassegnate in ricorso, ha sviluppato una reazione di adattamento con sintomatologia depressiva di entità moderata (contenibile mediante serotoninergico a dose minima efficace ed ansiolitico) per all'incirca un paio d'anni, allorché dalla fine del 2022/inizio del 2023 era da dirsi ottenuta la risoluzione completa del quadro clinico, con guarigione del medesimo sino al settembre 2023.

L'ausiliaria del giudice ha adottato un metodo di indagine serio e razionale, provvedendo ad accertamenti dettagliati e approfonditi.

Trattasi di indagine tecnica che questo Giudice reputa di dover condividere e fare propria, in quanto le motivazioni sono logiche, coerenti e aderenti alla documentazione sanitaria.

Si deve ricordare, in ogni caso, che il giudice del merito non è nemmeno tenuto a giustificare diffusamente le ragioni della propria adesione alle conclusioni del consulente tecnico d'ufficio, ove –

come nel caso di specie - manchino contrarie argomentazioni delle parti o esse, come nel caso di specie, non siano realmente specifiche, potendo, in tal caso, limitarsi a riconoscere quelle conclusioni come giustificate dalle indagini svolte dall'esperto e dalle spiegazioni contenute nella relativa relazione (così, tra le molte, Cass. n. 22713 del 6.11.2015).

L'esito della CTU conduce al rigetto del ricorso: infatti, la consulente ha escluso, da un lato, un peggioramento delle condizioni di salute della ricorrente successivamente alla fissazione della prescrizione violata, dall'altro il nesso causale dell'episodio di stroke con la suddetta violazione.

Quanto alle menomazione di natura psichica, esse sono state correlate dalla CTU alla collocazione d'ufficio in malattia, atto del quale, però, è stata esclusa l'illegittimità e di cui non vi sono elementi per predicarne il carattere emulativo.

4) SULLE SPESE

Le spese di lite sono compensate (Corte Cost. 77/2018), giusta l'accertamento di condotte datoriali non rispettose delle prescrizioni di legge.

Le spese di CTU sono poste a carico dell'amministrazione, anche in ragione del comportamento processuale dalla stessa tenuto.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così decide:

1. Rigetta il ricorso;
2. Dichiara compensate le spese di lite;
3. Pone le spese di CTU a carico dell'amministrazione resistente.

Modena, 28 dicembre 2024 2 gennaio 2024

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni