

5° caso – Mobbing e responsabilità del dirigente scolastico

La vicenda trae origine dalla citazione da parte della Procura regionale presso la Sezione giurisdizionale del Piemonte del Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo di [omissis] per il pagamento, in favore dell'Amministrazione scolastica, della somma di €.15.000,00 oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali.

La richiesta discendeva dall'aver dovuto la medesima pubblica Amministrazione pagare per effetto di sentenza civile di condanna analogo complessivo importo a tre suoi dipendenti, docenti in servizio presso l'Istituto Comprensivo di [omissis], che avevano risultavano avere subito, durante l'anno scolastico 1999/2000, soprusi e condotte gravemente moleste da parte del prof. [omissis], preside, all'epoca dei fatti del suddetto istituto scolastico. Infatti, il giudice civile ravvisava nel comportamento del preside fonte di responsabilità per l'Amministrazione scolastica, sia sotto il profilo dell'art. 2087 c.c., essendo il datore di lavoro contrattualmente tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti sul posto di lavoro, sia sotto il profilo degli artt. 2043 e 2049 c.c., essendo l'Amministrazione responsabile per i danni arrecati dal fatto illecito dei propri dipendenti nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti.

Il giudice contabile, in prime cure, ha tuttavia ritenuto che *“la natura del contenzioso (una sorta di risarcimento punitivo), la difficoltà di provare i fatti in termini inoppugnabili (ricostruzioni testimoniali), la tipologia del risarcimento (danno morale e danno biologico psichico temporaneo) ed oggettive incongruenze della sentenza (riconoscimento di maggiori spese per viaggi e disagi connessi al trasferimento verso la residenza)”* dovessero portare a disattendere la richiesta risarcitoria avanzata dalla Procura, sulla base di un doppio profilo assolutorio, afferente l'uno il difetto di colpa grave del preside e l'altro l'insussistenza del danno.

La Procura propone appello.

È corretta la ricostruzione del giudice contabile di prime cure? È ammessa l'azione di rivalsa da parte dell'Amministrazione nei confronti del Dirigente Scolastico?

Corte dei conti, Sezione 3, Sentenza del 25 ottobre 2005, n. 623

La traccia affronta due tematiche.

Anzitutto, si esamina la questione relativa alla responsabilità dell'Amministrazione scolastica per condotte di mobbing perpetuate dal dirigente scolastico nei confronti dei dipendenti dell'Istituto.

La giurisprudenza ha riconosciuto la valenza e la gravità del **concetto di mobbing** quale *“comportamento persecutorio, sistematico, preordinato al danneggiamento della persona del lavoratore”* (Tribunale di Ravenna, 21 maggio 2002). Il concetto è stato successivamente chiarito ed estrinsecato dalla Corte di Cassazione (sezione Lavoro, nella sentenza 4774 del 6 marzo 2006) la quale definiva il mobbing alla stregua di *“una condotta vessatoria sistematica e protratta nel tempo che realizza una lesione dell'integrità psico-fisica e della personalità morale del lavoratore garantite dall'art. 2087 del Codice Civile”*. Il concetto è stato approfondito nei suoi contenuti attraverso la definizione della lesione, la quale, sempre nelle parole della Suprema Corte, va puntualmente verificata *“in base all'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, la connotazione emulativa e pretestuosa”*.

Si verifica una situazione di *mobbing* quando un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio. Egli dunque, anche se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della propria integrità psicofisica, vede in ogni caso compromessa la

sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dar vita ad un efficace sistema di sicurezza sul lavoro.

In termini civilistici, la responsabilità del datore di lavoro vale a dire l'incidenza del *mobbing* sul contratto di lavoro deriva dalla violazione di quella norma l'art. 2087 c.c., che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; tale norma si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti, e genera una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione), sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (cosiddetto danno biologico e neurobiologico) subiti dal lavoratore, essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma, in una interpretazione della norma costituzionalmente orientata ed aderente altresì ai principi comunitari, si estende anche al dovere di astenersi da comportamenti lesivi.

Nel caso di specie, l'Amministrazione scolastica era stata ritenuta responsabile sia sotto il profilo dell'art. 2087 c.c., essendo il datore di lavoro contrattualmente tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti sul posto di lavoro, sia sotto il profilo degli artt. 2043 e 2049 c.c., essendo l'Amministrazione responsabile per i danni arrecati dal fatto illecito dei propri dipendenti nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti.

La traccia, poi, affronta il tema del **danno indiretto**, vale a dire dell'azione contabile di rivalsa innanzi al giudice contabile nei confronti dell'amministratore o dipendente pubblico. **In particolare, si tratta il problema dei rapporti tra processo civile e processo contabile e quello, connesso, dell'effetto del giudicato civile sul giudizio contabile.**

Nella pronuncia si evidenzia l'autonomia e la diversità di causa petendi e petitum fra l'azione di responsabilità amministrativa e l'azione civile di danno contro la P.A.

È pacifico in giurisprudenza che le sentenze civili di condanna a carico della PA non esplicano efficacia vincolante nel giudizio di responsabilità, anche se il giudice contabile può trarre da quel diverso giudizio elementi (prove testimoniali, documentazione, consulenze tecniche, ragionamento seguito dal giudice civile) utili a formare il proprio libero convincimento ex art. 116 c.p.c., pur quando il convenuto sia rimasto estraneo al processo civile.

Basti pensare in proposito che il giudice civile giunge a condannare l'amministrazione a risarcire il privato utilizzando gli ordinari parametri del danno e della colpa. Nell'azione susseguente di rivalsa, invece, il giudice contabile dovrà, per poter anch'egli affermare la responsabilità, ricercare la colpa grave dell'agente pubblico e valutare il vantaggio comunque conseguito all'amministrazione o dalla comunità di riferimento, con il comportamento, pur per altri versi dannoso, da lui tenuto; ciò a tacere dell'applicazione del potere riduttivo.

E' evidente però che il giudice contabile, ove giunga a pronunce diverse da quelle prese del giudice ordinario, deve adeguatamente e puntualmente motivarle, anche in specifico riferimento alla diversa ricostruzione, interpretazione o valutazione dei fatti di causa comuni e del relativo materiale probatorio.

Per la Corte dei Conti, l'appello merita accoglimento per quanto attiene al denegato risarcimento del danno morale e di quello per “*mobbing*, con conseguente riforma, per questa parte, della sentenza.

Sul punto la decisione assolutoria del primo giudice non è condivisibile in quanto essa si scontra con una duplice pronuncia contraria, del giudice penale l'una, che riconosce l'astratta sussistenza dei reati

di offesa e di diffamazione e del giudice civile l'altra, che su tale ineludibile presupposto riconosce e liquida ai docenti lesi il danno morale.

A fronte di tale stringente realtà processuale il giudice contabile non offre alcun argomento valido ad escludere l'esistenza dell'ipotesi di reato e quindi della colpa grave e del danno morale che, al contrario, sono adeguatamente provati in atti.

Per quanto riguarda la risarcibilità del **danno da mobbing**

Nello specifico, rispetto al danno da *mobbing* la sentenza appellata afferma che: *“la Sezione dubita della azionabilità di un danno erariale connesso a risarcimento economico per danno biologico temporaneo arrecato a soggetti maggiorenni ed idonei alla funzione docente. In altre parole, dall'esame della sentenza civile così riconosciuto quasi a realizzare una sorta di “tutela” del lavoratore (in quanto parte debole del rapporto) nei confronti della Amministrazione. Per queste caratteristiche tale risarcimento non potrebbe avere, attraverso la rivalsa, riflessi economici sul patrimonio del convenuto, quale responsabile dello stato di disagio in cui si sarebbe trovata una minima parte del corpo insegnante dell'Istituto.”*

L'assunto è infondato e non condivisibile.

Una volta infatti che il giudice civile abbia legittimamente imposto il risarcimento di un qualunque tipo di danno è evidente che ciò determina una diminuzione patrimoniale per le risorse finanziarie dell'amministrazione interessata e non può non tradursi in un danno erariale.

Non si capisce, poi, perché, ove pur emergesse dal riconoscimento di un tal genere di risarcimento una “tutela” del lavoratore (in quanto parte debole del rapporto) nei confronti della Amministrazione, essa non dovrebbe avere diretti riflessi economici sul patrimonio del convenuto neppure quando la necessità di attivare tale tutela si sia resa necessaria proprio per il di lui illecito comportamento.

Altro sarebbe stato dire che nella fattispecie in questione non era configurabile, in sede civile, il risarcimento di un danno biologico solo temporaneo.

Si deve, dunque, escludere che il danno da mobbing, ove esistente, non possa essere oggetto di azione di rivalsa nei confronti dell'agente pubblico.

Nel caso di specie **occorre invece verificare se, indipendentemente dalle valutazioni del giudice civile, un siffatto danno si sia effettivamente verificato e quindi se il primo giudice abbia fornito elementi sufficienti a superare e disattendere le conclusioni risarcitorie del giudice civile.**

Almeno in astratto, infatti, non si può escludersi che situazioni mobbizzanti siano riferibili a modelli organizzativi o regole di servizio dell'amministrazione, magari vigenti da tempo e non più conformi all'evolversi della coscienza sociale: si pensi ad esempio all'eventuale mancanza di istruzioni atte a rendere effettivo il divieto di fumare in locali frequentato anche da soggetti non fumatori o la previsione di turni o modalità di lavoro particolarmente rigidi o poco rispettosi della sfera di individuale riservatezza.

Non è questo il caso di specie, in cui i comportamenti contestati sono riferibili esclusivamente al preside.

Sulla base delle risultanze probatorie emerge nel giudizio civile, la Corte dei Conti considera acclarata sia la sussistenza del danno morale e di quello da *mobbing* che quella della colpa grave, provate in atti, anche sulla base delle cospicue risultanze del processo penale e di quello civile.

La sentenza di primo grado deve essere quindi riformata in parziale accoglimento dell'argomentato appello della Procura Generale per quanto concerne la rivalsa rispetto al danno risarcito in sede civile quale danno morale e da mobbing, rivalsa che deve essere riconosciuta ammissibile nei confronti dell'appellato.