

MEMORIA

il **Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**, in persona del ministro e legale. Rapp.te pro tempore, rappresentato e difeso *ex lege* dall'Avvocatura generale dello Stato, presso i cui uffici è domiciliata in Roma, via dei Portoghesi n. 12;

-resistente-

contro

....., rapp. e dif. come in atti

-ricorrenti-

Con l'odierna domanda le ricorrenti in epigrafe indicate hanno chiesto a codesto Tribunale di: "1) *accertare che le circostanze meglio descritte in narrativa riguardanti gli anni dal settembre/ottobre 2001 sino alla data del rispettivo congedo dal servizio delle ricorrenti, ascrivibili a fatto del personale dirigenziale presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (già Ministero dei Lavori Pubblici) hanno costituito grave inadempimento e/o illecito in danni delle ricorrenti, in particolare sotto il profilo del demansionamento e della sistematica reiterazione nel tempo di condotte ingiustificatamente vessatorie; 2) dichiarare responsabile nei riguardi delle ricorrenti a titolo contrattuale e/o extra contrattuale il Ministero delle Infrastrutture e dei Ttrasporti per l'inadempimento e/o l'illecito suddetto; 3) per l'effetto condannare il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti a risarcire la ricorrente per tutti i danni subiti, liquidando a titolo di danno la complessiva somma di € 228.642,12 ed a titolo di danno non patrimoniale la complessiva somma di € 173.303,19 oltre interessi dalla domanda al saldo; 4) per l'effetto condannare il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti a risarcire la ricorrente, per tutti i danni subiti, liquidando a titolo di danno la complessiva somma di € 235.389,40 ed a titolo di danno non patrimoniale la complessiva somma di € 122.945,60 oltre interessi dalla domanda al saldo; 5) in via istruttoria le ricorrenti chiedono ammettersi prova testimoniale su n. 14 circostanze, con vittoria di spese e onorari.*

Al fine di illustrare gli elementi di fatto e di diritto che escludono in radice la sussistenza di qualsivoglia condotta mobizzante da parte dell'Amministrazione,

risulta opportuna una previa valutazione giuridica della fattispecie di illecito/inadempimento invocata da controparte.

Occorre al riguardo premettere che non esiste, ad oggi, una disciplina normativa del mobbing, per il quale l'unico referente non giurisprudenziale è da ravvisare nella risoluzione del parlamento europeo n. AS-0283/2001 del 21 settembre 2001, intitolata al "mobbing sul posto di lavoro".

Trattasi pertanto di figura ricostruita dalla giurisprudenza che è oramai giunta ad approdi sufficientemente consolidati nell'individuare gli elementi costitutivi.

In particolare è ormai principio consolidato che la condotta di mobbing è integrata da una pluralità di atti, giuridici, o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi, **sorretti dalla volontà diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente**. (*ex plurimis* Cass. 20-03-2009, n. 6907).

Il mobbing richiede cioè che venga posta in essere una pluralità di atti e comportamenti (eventualmente anche leciti, in sé e per sé considerati) che però devono essere unificati dall'intento di vessare il dipendente (Cass. civ., sez. lav., 09-09-2008, n. 22893; Cass. civ., sez. lav., 09-09-2008, n. 22858).

Il disegno persecutorio postula cioè, ai fini della sua tipologica configurabilità, una connotazione (soggettiva) emulativa e pretestuosa dei vari comportamenti vessatori. In tal senso emblematica è Cass. civ., sez. lav., 17-02-2009, n. 3785 per la quale *"La nozione di mobbing richiede non solo una molteplicità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio, ma altresì la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio di tali comportamenti"*.

Nello stesso senso di recente si è pronunciata al Corte di appello di Trieste con sentenza del 3 maggio 2010, la quale ribadisce come in tema di mobbing *"il carattere vessatorio deve essere reiterato e ripetuto nel tempo e tale da dimostrare un qualche intento persecutorio"*.

Se questa è la posizione del Giudice ordinario, va osservato che anche il Giudice amministrativo si è definitivamente assestato su tali condivisibili arresti: è possibile citare di recente Cons. Stato Sez. IV, 21-04-2010, n. 2272 per la quale *"la ricorrenza di una condotta mobbizzante va esclusa quante volte la valutazione*

complessiva dell'insieme delle circostanze addotte e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare singulatim elementi e episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro”.

La posizione del consiglio di Stato è efficacemente delineata nella sentenza della sez. VI, 1 ottobre 2008, n. 4738 di cui è utile rievocare alcuni passi: *“Il c.d. «danno da mobbing» consiste in una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, connotata dal carattere della persecuzione, finalizzata all’emarginazione del lavoratore ed idonea a concretare una lesione dell’integrità psicofisica e della personalità del prestatore e scaturisce da una valutazione complessiva degli episodi lamentati dal lavoratore che deve tenere conto, da un lato, dell’idoneità offensiva della condotta datoriale (come desumibile dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione) e, dall’altro, della connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della richiamata condotta; ne consegue che la ricorrenza di un’ipotesi di condotta mobbizzante andrà esclusa quante volte la valutazione complessiva dell’insieme di circostanze addotte (ed accertate nella loro materialità), pur se idonea a palesare singulatim elementi ed episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro.*

Così delineati i profili soggettivo e oggettivo di una fattispecie di mobbing, va rimarcato, sotto il profilo dell’onere della relativa prova, che la stessa spetta all’attore/ricorrente. Può al riguardo essere richiamata, fra le tante, **Cons. Stato, Sez. IV, 07-04-2010, n. 1991** la quale precisa che *“La condotta di mobbing del datore di lavoro ... deve essere provata dal lavoratore”* e che *“la idoneità offensiva della condotta deve essere dimostrata poi per la sistematicità e durata dell’azione nel tempo, per le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti da una connotazione emulativa e pretestuosa, ma tali comportamenti non*

possono essere qualificati come mobbing se è dimostrabile (o non è dimostrato il contrario) che ad essi vi è una ragionevole spiegazione alternativa”.

Nell’ambito degli elementi da provare a cura del ricorrente *“valenza decisiva è assunta dall’accertamento dell’elemento soggettivo e cioè dalla prova del disegno persecutorio (così Consiglio Stato, V, 27 maggio 2008, n.2515)”*; il dipendente deve riuscire cioè a dimostrare l'intento persecutorio sotteso a una serie di vessazioni, poste in essere in modo sistematico e prolungato, e la relazione causale fra la condotta e il pregiudizio alla sua integrità (Cass. civ. Sez. lavoro, 26-03-2010, n. 7382).

Va poi aggiunto, sotto il profilo dei **presupposti giuridici dell’azione**, che la domanda di risarcimento dei danni discendenti da mobbing *“non può essere accolta qualora il lavoratore non abbia tempestivamente impugnato i provvedimenti organizzativi o presupposti, adottati dall’amministrazione nell’ambito della sua attività gestionale, da cui è derivata la asserita modifica in peius del rapporto di lavoro* (Consiglio di Stato, V, 27 maggio 2008, n.2515).

Va quindi richiamata a compendio della pressochè univoca ricostruzione giurisprudenziale la pronuncia di codesto ecc. mo TAR Lazio (T.A.R. Lazio Roma Sez. I Sent., 11 febbraio 2010, n. 1963) ai sensi della quale *“Deve escludersi la ricorrenza di una condotta mobbizzante, qualora la valutazione complessiva dell’insieme di circostanze accertate processualmente, pur se idonea a palesare, separatamente, elementi ed episodi di conflitto sul luogo del lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro. Sul punto, infatti, si ribadisce che, secondo giurisprudenza consolidata, per “mobbing” si deve intendere l’insieme delle condotte datoriali protratte nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente con comportamenti, materiali o provvedimenti, indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali o dalla violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato; sicché, la sussistenza della lesione, del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata – procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi – considerando l'idoneità offensiva*

della condotta, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa.

In sintesi **dalla ricostruzione giurisprudenziale dell'istituto emerge con univoca certezza che, ai fini della configurabilità di una fattispecie di mobbing, sono necessari una serie di elementi concomitanti** (come si dimostrerà del tutto assenti nella fattispecie concreta) **ovverosia:**

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo 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 dirigente e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;**
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.**

Tanto premesso in punto di ricostruzione della fattispecie di mobbing, al fine di comprendere l'infondatezza del ricorso, occorre preliminarmente richiamare l'attenzione su alcuni specifici aspetti della vicenda controversa che denotano, con evidenza, l'esistenza di un mero "teorema" privo di riscontro fattuale, ipotizzando un insussistente iter vessatorio che sarebbe operato in maniera diffusa e prolungata dall'Amministrazione nei loro confronti.

Al riguardo, premesso che entrambe le ricorrenti provengono dal Comparto Scuola e sono transitate all'attuale Amministrazione per mobilità volontaria nel 1992, va evidenziato come quello da loro ipotizzato è un improbabile disegno criminoso perpetrato ai loro danni dall'Amministrazione Pubblica, nelle persone di numerosi tra Funzionari, Dirigenti e Direttori, appartenenti addirittura a diverse generazioni, come se essi rispondessero tutti ad un'unica e superiore volontà persecutoria consumata – non si comprende e si dimostra per quali ragioni ai danni di due dipendenti aventi esperienze lavorative del tutto indipendenti nonché connesse ad Uffici, Dirigenti, e persino periodi temporali parzialmente differenti.

Va altresì evidenziato che le ricorrenti mettono spesso in relazione gli asseriti comportamenti persecutori patiti ad opera di colleghi, collaboratori, Dirigenti e Direttori, con le vicende organizzative e "riorganizzative" che, nel corso delle

ultime legislature hanno toccato reiteratamente i Ministeri dei Lavori Pubblici, poi delle Infrastrutture, dei Trasporti e delle Infrastrutture e dei Trasporti; vicende che si inseriscono, nell'impianto accusatorio di controparte, quali "concause" o "fattori coadiuvanti" del presunto "*mobbing*" patito. Ma se è vero che tali disagi sono esistiti (per stessa ammissione di controparte), è anche indiscutibile che hanno riguardato la totalità dei dipendenti dell'Amministrazione. In tale ottica non bisognerebbe mai dimenticare lo "spirito di servizio" al quale è chiamato il Dipendente Pubblico; spirito che richiede, necessariamente, un atteggiamento di disponibilità e sacrificio, specialmente nelle situazioni di maggiore difficoltà operativa, quali quelle – assai complesse – legate alla riorganizzazione di una pubblica Amministrazione. Tutto il ricorso delle sigg.re, invece, improntato ad una concezione personalistica del proprio ruolo lavorativo, in cui ogni minimo fattore di contrarietà diventa cagione di ansia e disagio, senza che traspaia mai il benché minimo sforzo di adattamento a problematiche organizzative di ordine superiore che investivano, a vario titolo, il personale di ogni ordine e grado del Ministero e che la stragrande maggioranza dei dipendenti ha affrontato con spirito costruttivo e di collaborazione, nel nome del comune interesse pubblico.

Non può non richiamarsi, come ulteriore spunto di riflessione su cui si tornerà più ampiamente nel corso della successiva esposizione, il fatto che uno degli aspetti fondanti delle richieste di controparte appaia legato alla questione economica degli incarichi; come emergerà diffusamente nel prosieguo della presente memoria, entrambe le ricorrenti connettono una parte delle loro doglianze all'asserita esclusione dall'assegnazione di incarichi e dei relativi benefici da essi derivanti; è questo uno degli aspetti del ricorso dai quali emerge con maggiore forza ed evidenza la totale pretestuosità ed infondatezza delle lamentele di controparte, atteso che l'assegnazione degli incarichi in narrativa – dei quali peraltro le stesse hanno ampiamente beneficiato nel corso della loro esperienza lavorativa presso il L'amministrazione non costituisce mai un diritto del dipendente bensì una mera facoltà dell'Amministrazione; esistono anche dipendenti con qualifica direttiva che, in tutto l'arco della loro vita lavorativa, non percepiscono alcun incarico, senza che ciò possa in alcun modo configurarsi come "*mobbing*" o "vessazione" nei loro confronti. E' fortemente censurabile il fatto che due dipendenti che hanno goduto, in

diverse documentate circostanze, di tale opportunità offerta loro dall'Amministrazione in segno di apprezzamento e fiducia nelle loro capacità, possano oggi ascrivere in maniera del tutto inopinata un'asserita "flessione" nell'assegnazione di tali incarichi ad un inesistente disegno persecutorio.

Ulteriore ed estremamente rilevante aspetto della vicenda controversa che merita una significativa riflessione riguarda gli asseriti danni patiti dalle ricorrenti a seguito del presunto "*mobbing*" e la pretestuosa ed alquanto fantasiosa quantificazione indicata a titolo di risarcimento. In particolare, i danni biologici asseriti dalle ricorrenti, anche stavolta con curiosa coincidenza praticamente speculari, spaziano dalle sindromi ansiose alle crisi ipertensive, agli attacchi di panico, ai mancamenti, ai dolori osteoarticolari, sino ad arrivare ai vari danni esistenziali, tra i quali si annoverano la crisi e poi la fine del matrimonio di una delle ricorrenti. Insomma, un autentico quadro "apocalittico" che, occorre dirlo senza alcuna ironia, sconfina irrimediabilmente nel surreale, dipingendo l'Amministrazione Pubblica come "causa di ogni male" e di ogni umana vicenda negativa sofferta dalle ricorrenti medesime. Ciò premesso, occorre sottolineare come – nel corpo del ricorso - resti del tutto indimostrato ogni nesso eziologico tra le asserite condotte vessatorie e ciascuna delle patologie richiamate dalle interessate, nonché tra le vicende esistenziali suindicate ed i presunti danni esistenziali subiti. Come ha rimarcato la **Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 5491/2000**, l'eventuale risarcimento del danno in caso di asserito comportamento persecutorio non può prescindere dalla dimostrazione del "nesso causale" tra il comportamento del datore di lavoro ed il presunto pregiudizio alla salute subito dal dipendente. Tutto ciò, si ribadisce, a prescindere dal carattere fantasioso e abnorme della quantificazione dei danni, svincolata da un concreto quadro probatorio e normativo. Ma v'è di più: il quadro patologico descritto dalle ricorrenti può, *a contrario*, portare ad un ragionamento logico-induttivo del tutto inverso rispetto a quello sostenuto dalle medesime. Infatti, alcune patologie citate – ove ne fosse dimostrata la preesistenza ai fatti di causa – potrebbero ben essere interpretate come cause o concause di un comportamento sociale e lavorativo scarsamente portato all'adattamento, caratterizzato da un'insofferenza acuta e reiterata verso ogni forma di presunto disagio, anche della minima entità.

Tanto premesso pare opportuno ricostruire analiticamente i fatti di causa al fine di smentire l'assunto attoreo.

Le ricorrenti sono state trasferite, per mobilità volontaria, presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con le seguenti decorrenze giuridiche: l'Arch. DE, 18 febbraio 1992 e l'Arch....., 12 ottobre 1992. Dall'anno 2001 a seguito di un contenzioso, conclusosi con un verbale di transazione, le ricorrenti hanno ottenuto l'inquadramento nel profilo professionale di allora "coordinatore tecnico" (ex C3, oggi III Area, F4). In particolare, l'Arch. DE, nell'arco temporale che va dal 2001 fino al collocamento a riposo avvenuto a domanda nel giugno 2009, ha sempre prestato servizio presso la Direzione Generale del Personale e Affari Generali rispettivamente nella Divisione che si occupa dei servizi tecnici e in quella che si occupa dei servizi per la sicurezza e, successivamente, ovvero dal 25 luglio 2005 alla Divisione III della Direzione Generale per il personale che si occupa di reclutamento e formazione, e poi alla Divisione VI – servizi comuni, dal 27/12/2007 e infine direttamente alle dipendenze del Direttore Generale con decorrenza 11 febbraio 2008). L'Arch., nell'arco temporale..... che va dal 2002 fino al collocamento a riposo avvenuto a domanda nel giugno 2007, ha prestato servizio presso l'allora Direzione Generale per la lotta all'abusivismo edilizio, poi dal 4 aprile 2005 alla Direzione Generale Edilizia Residenziale e politiche urbane e abitative, e con decorrenza 6 settembre 2006 è stata trasferita al Dipartimento Infrastrutture Stradali, edilizia e regolazione lavori.

Si fa presente che nell'arco temporale, durante il quale le ricorrenti ritengono di aver subito demansionamento e mobbing con danni conseguenti patrimoniali e non il L'amministrazione ha attraversato ben tre fasi di riorganizzazione: 1) la prima negli anni 2001 e 2002, con l'accorpamento del Ministero delle Infrastrutture con quello dei Trasporti; 2) la seconda nel periodo maggio - giugno 2006 con la separazione dei 2 dicasteri; 3) la terza fase ha riguardato il nuovo accorpamento dei 2 Ministeri, avvenuti nell'anno 2008. Tali riorganizzazioni hanno ritardato, rallentato e complicato l'iter procedimentale di tutte le procedure amministrative riguardanti il Ministero, e, inevitabilmente hanno comportato, per la generalità dei lavoratori, anche trasferimenti di uffici e di sede, nel pieno rispetto dei diritti, della salute, e della sicurezza di tutti i lavoratori coinvolti.

Passando ad esaminare i presunti comportamenti vessatori, va rilevato che per quanto riguarda l'asserita assenza di formazione lamentata all'inizio del ricorso (pag. 2), si rileva la non corrispondenza al vero di tale affermazione, in quanto risulta che entrambe le ricorrenti siano state formate, in particolare in materia di sicurezza, ad opera del Ministero presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, come risulta dalle stesse dichiarazioni delle ricorrenti, nonché dalla nota del 9 febbraio 2005 (**nota prot. n. 120/NOM del 09.02.2005 - All. 2**), indirizzata alla Corte dei Conti (riguardante Arch.), e dalla nota pr. n. 817 del 28 ottobre 2005, (**nota prot. n. 817/NOM del 28.10.2005 - All. 3**) indirizzata alla Corte dei Conti (riguardante Arch. DE), nonché come risulta dal verbale di riunione del servizio prevenzione e protezione in data 24 maggio 2007 (**All. 4**) e dalla relazione del medesimo Arch. 5 gennaio 2004 (**All. 5**). Sul punto, si ravvisa inoltre contraddittorietà da parte dell'Arch. DE, la quale dichiara (a pag. 9 ultimo capoverso) di avere frequentato con profitto un Master sulla Sicurezza presso la SSPA. Inoltre, dal menzionato verbale di riunione del 24 maggio 2007, risulta non solo che le ricorrenti siano state formate, ma anche prese in considerazione quali docenti del corso di formazione sulla sicurezza.

Si deve rilevare, inoltre, il carattere contraddittorio rispetto a quanto dedotto successivamente, dell'affermazione, fatta nel testo del ricorso (a pag. 3 punto n. 4) circa la circostanza secondo cui le ricorrenti, rispettivamente dal 1992 al 2001, e dal 1993 al 1996, hanno ottenuto dall'Amministrazione incarichi interni ed esterni arricchiti da validi percorsi formativi, oltrechè da riconoscimenti e gratificazioni. Al contrario dal 2001 in poi, secondo quanto asserito dalle ricorrenti, l'Amministrazione non avrebbe avuto una tale linea di condotta, ma addirittura le avrebbe vessate e demansionate. Tale affermazione risulta completamente destituita di fondamento in quanto l'Amministrazione, come si è già argomentato, viceversa ha provveduto a formare adeguatamente le ricorrenti.

Per quanto riguarda l'asserita carenza di organizzazione e di trasparenza in relazione al problema della gestione della sicurezza, si precisa che l'Amministrazione ha risposto in modo puntuale, non solo alle interessate, ma anche agli organi di controllo, come peraltro si evince dalla note Direttoriali del 4 marzo 2005 (**nota prot. n. 207/NOM del 04.03.2005 - All. 6**) e del 30 giugno 2005 (**nota prot. n.**

533/NOM del 30.06.2005 - All. 7), indirizzate rispettivamente al Ministero del Lavoro e alla Funzione pubblica che non hanno avuto esito negativo per il Ministero, come risulta dai Verbali degli Ispettori del Lavoro in data 25 settembre 2003 e dell'ASL in data 27 giugno 2008 (**verbale di ispezione in data 25.09.2003 - All.8, e verbale di ispezione in data 27.06.2008 - All. 9**). Va rilevato altresì che non risultano specificate e provate le presunte carenze organizzative, da ricondurre ad un Amministrazione che - come si è eccepito nella parte in fatto - ha, in ogni caso, attraversato ben tre fasi di riorganizzazione, di scorporo e di accorpamento. Per quanto concerne poi i procedimenti penali aperti presso la Procura della Repubblica in materia di sicurezza, si contesta quanto dedotto dalle ricorrenti in ordine alla non archiviazione dei medesimi, in quanto tali procedimenti risultano essere senza esito, giusta richiesta di archiviazione del Pubblico Ministero in data 23 aprile 2005 (**All. 10**). Per quanto riguarda in ultima analisi l'affermazione secondo cui l'Amministrazione non avrebbe attribuito ulteriori incarichi alle ricorrenti (ad es. collaudi), si richiama in materia l'applicazione dell'art. 53 del dlgs n. 165/2001 e successive modificazioni, a mente del quale l'Amministrazione può conferire incarichi con i limiti e i presupposti previsti dalla medesima norma. Ne deriva che il conferimento degli incarichi è una facoltà, e non un obbligo, dell'Amministrazione, da esercitare nei soli casi previsti dalla legge, e che *ex adverso* non può determinare il riconoscimento di un diritto in capo ai dipendenti, e dunque in capo alle ricorrenti. L'Amministrazione infine oltre ad avere discrezionalità nel decidere se attribuire o meno un incarico ad un dipendente, deve di volta in volta verificare se questi sia in possesso dei requisiti professionali, e solo se questi risultano in modo adeguato all'incarico, può procedere nel rispetto dei dettami dell'art. 53. Si contesta pertanto decisamente la disparità di trattamento rispetto ai colleghi incaricati e pare opportuno, nel prosieguo, analizzare .

DEMANSIONAMENTO E MOBBING. MANCANZA NESSO DI CAUSALITA'. ARCH. DE

Per quanto concerne le doglianze riguardanti il demansionamento e le condotte vessatorie se ne rappresenta l'infondatezza, controdeducendo alle affermazioni più pregnanti fatte, in merito, dalla ricorrente in questione. Si rende necessaria tale linea difensiva stante proprio il carattere frammentario dei rilievi mossi

all'Amministrazione, e ai dirigenti (rilievi appunto riferiti a soggetti, strutture e periodi differenti), la qual cosa non può comportare soltanto una difesa complessiva in punto di diritto, ma puntuale e precisa sia in fatto che in diritto.

In primo luogo si rappresenta quanto segue. L'Arch. DE, è stata inizialmente assegnata all'ex Direzione Generale dell'Edilizia Statale, successivamente è passata alla ex Direzione Generale del Coordinamento Territoriale. Dal 2002, è stata assegnata alla Direzione Generale del Personale, dapprima all'Ufficio Tecnico (22 gennaio 2002), poi alla Divisione XII – servizi per la sicurezza (25 luglio 2003). Successivamente è stata assegnata alla Divisione III – reclutamento e formazione (25 luglio 2005) poi alla Divisione VI.- servizi comuni(27 dicembre 2007), e infine direttamente alle dipendenze del Direttore Generale (11 febbraio 2008). Con decorrenza 1 luglio 2009 è stata collocata a riposo a domanda.

Si viene ora all'esame delle singole deduzioni.

In merito a quanto sostenuto dall'Arch. DE, in ordine al fatto che dal settembre - ottobre 2001 sarebbe rimasta 4 mesi senza scrivania, nonché priva della mansione assegnatale, tali affermazioni sono del tutto prive di fondamento, in quanto, già dagli anni precedenti il 2001 la ricorrente era adibita alle mansioni di istituto (circostanza questa assolutamente non negata dallanelle premesse), e dal 2001, non solo la ricorrente non è risultata priva di uno spazio a lei adibito (**nota prot. n. 32/RIS del 15.02.2005 - All. 11**), ma dal 21 gennaio 2002, (**ordine di servizio n. 392 del 29 gennaio 2002 - All. 12**), è stata assegnata al Servizio sicurezza, per il quale è pienamente compatibile il profilo professionale rivestito dalla ricorrente (**nota prot. n. 182 del 19.06.2008 - All. 13**).

Risulta destituita di fondamento inoltre la dichiarazione contenuta nel testo del ricorso, secondo cui la ricorrente sarebbe stata dal 21 giugno 2002 fino al luglio 2003, esclusa dalla struttura organizzativa, in quanto tale circostanza è confutata dal coinvolgimento dellanel Servizio Sicurezza di questo Dicastero, come è documentato dai verbali di riunione del 17 giugno 2002 (**All. 14**), del 15 luglio 2002 (**All. 15**), e del 17 dicembre 2003 (**All. 16**) , nonché dalla relazione pr. n. 161 del 22 giugno 2005 (**All. 17**) firmata dall'allora Responsabile del Servizio Prevenzione e

Protezione, che attesta il costante coinvolgimento della dipendente nelle attività riguardanti la sicurezza

Per quanto concerne poi la problematica evidenziata dalla DE, inerente gli eventi dall'ottobre 2002 in poi, si rappresenta che la disponibilità delle stanze e degli strumenti di lavoro è dell'Amministrazione, non del singolo dipendente, che le utilizza per lo svolgimento dei compiti di istituto, e che non è legittimo proprietario di tali strumenti. I traslochi, poi, sono stati imposti comunque dalla fase di riorganizzazione del Ministero che, nel 2002, attraversava il primo accorpamento, non soltanto alle ricorrenti, bensì a tutto il personale dirigenziale e non interessato. In relazione alla denuncia fatta nell'anzidetto periodo dalla ricorrente nell'ambito della sicurezza e del mobbing, agli Ispettori del lavoro e alla Procura della Repubblica, si ribadisce che le medesime sono rimaste senza esito positivo (come risulta anche dagli allegati Verbali degli Ispettori del Lavoro e dell'ASL).

Per quanto riguarda poi il trasloco nella sede di Via Caraci, non si ravvisa nel modo più assoluto la condotta vessatoria dell'Amministrazione, la quale in ogni caso ha posto la ricorrente in condizione di lavorare e di visionare materiale e libri, che sono dell'Amministrazione, e non di proprietà della medesima (**note prot. nn. 248 del 20.10.2005 e 272 del 24.10.2005 - All. 18**)

Con riferimento a quanto sostenuto dalla in relazione al fatto che con l'allora Dirigente della Divisione, vi fosse assenza di un programma di lavoro definito e la mancanza di strumentazione adeguata, si fa presente che tale circostanza è smentita da quanto affermato nella relazione della suddetta Dirigente (**nota prot. n. 001/RIS del 15.02.2005 - All. 19**), dalla quale si evince non solo il pieno coinvolgimento della ricorrente nelle attività di servizio riguardanti la materia della sicurezza (**ordine di servizio n. 1/2003 prot. n. 728/C del 12.12.2003 - All. 20**), e una buona sistemazione sotto il profilo logistico, ma anche che la medesima chiedeva l'assegnazione di una stanza singola e *“vantava una sistemazione di gran lunga superiore ai propri pari grado, integrando tale atteggiamento di pretesa una linea di condotta inopinata, inopportuna e non rispettosa della parità di trattamento con gli altri colleghi”* (**nota prot. n. 1/RIS del 5.05.2004 - All. 21**). In particolare emerge una chiara difficoltà della ricorrente nel relazionarsi con i colleghi e con il dirigente, sebbene la stessa, mediante una breve relazione datata 5 gennaio 2004

(All. 5) in un primo tempo si era invece dichiarata soddisfatta della nuova attività presso la Divisione, che si occupa della sicurezza.

Si deve evidenziare il carattere di arbitrarietà di molte delle affermazioni fatte dalla ricorrente in questione sull'inoperosità nella quale l'avrebbe lasciata l'Amministrazione, e sul peggioramento del proprio stato di salute. Sulla reale non operosità della DE, invero, si è già detto per il periodo che va dal 2001 al 2005, come risulta dai Verbali di riunione in materia di sicurezza anni 2002-2004, (All. 14, 15 e 16) anni nei quali la ricorrente ha anche percepito il relativo FUA, a titolo di compenso per le attività svolte, e come si evince da quanto relazionato in merito dall'Amministrazione alla Corte dei Conti. Tale ultimo profilo, tuttavia merita una considerazione di ordine generale che ha riguardo al fatto che, fermo restando il comprovato impegno dell'Amministrazione sul coinvolgimento professionale della ricorrente, in ogni caso l'inattività di un funzionario non è sempre riconducibile alla dirigenza, ma può direttamente derivare anche da una mancanza di iniziativa da parte del funzionario medesimo, il quale, come nel caso di specie, assume un atteggiamento di immobilismo e di costante attesa di direttive, senza farsi parte diligente nel chiedere di essere impegnato fattivamente nella trattazione delle pratiche della divisione, cui è assegnato (cfr. punto 13 di pag. 8). Da un funzionario posto al massimo livello della carriera direttiva non dirigenziale, invece ci si attenderebbe un ben diverso contegno, fatto di proposte ed iniziative, non di mera attesa! In particolare poi risulta contraddittorio quanto affermato dalla ricorrente (all'ultimo capoverso di pag. 8), sul fatto di essere stata incaricata della costituzione del servizio di prevenzione e sicurezza e che poi successivamente allo svolgimento di tale compito, definito dalla "complesso e gratificante", avrebbe dovuto compilare "per mesi" nomi e numeri in una tabella al PC; in proposito non si ravvisa alcuna condotta demansionante dell'Amministrazione, in quanto in primo luogo la ricorrente è stata investita del ruolo adatto alla sua qualifica, e poi l'attività di compilazione dei dati successiva, non è assolutamente dequalificante, e ben può rientrare, in caso di necessità di servizio, nello svolgimento dei compiti non solo di un funzionario, ma anche di un Dirigente .

Del tutto infondata è l'argomentazione del non coinvolgimento in qualità di coordinatore nei corsi di formazione dei responsabili del settore formazione e

sicurezza, in quanto tali attività si svolgono, per legge, in gruppo e non è obbligatoria la figura del coordinatore, che può coincidere di regola con il dirigente della divisione e non anche con il funzionario (cfr. D.Lgs. n. 626/1994 art. 22 e D.Lgs n. 81/2008). Si rileva, per le ragioni già esposte in precedenza, l'assurdità della deduzione dellasulla circostanza secondo cui sarebbe estraneo alle sue mansioni l'incarico ricevuto il 27 dicembre 2004 dal Direttore generale del personale e dal Capo del dipartimento dei trasporti terrestri di aggiornare il Documento di valutazione dei rischi per la sede di Via Caraci; in particolare per quanto riguarda il riscontro negativo ricevuto dalla ricorrente in data 26 aprile 2005, in ordine all'urgente presentazione del progetto di Documento, si rammenta che l'urgenza dello stesso era costituita, come è evidente, dalla prioritaria valutazione dei rischi derivanti dalle situazioni di emergenza. La circostanza poi che si sia verificato un ritardo nella stesura di detto documento per la sede di Via Caraci, per il periodo dall'aprile 2005 al marzo 2007, non è imputabile alla negligenza dell'Amministrazione, ma allo scorporo dei due Dicasteri, avvenuto nel periodo di maggio – giugno 2006, e alla mancata nomina del Datore di lavoro da parte dell'Ex Amministrazione dei Trasporti. Ma soprattutto preme rilevare come tali eventi non avrebbero potuto minimamente incidere sulla salute lavorativa della ricorrente, stante la loro ascrivibilità eventualmente ad atti normativi che esulano del tutto dalle competenze dell'Amministrazione (**nota prot. 337/NOM del 26.04.2005 - All. 22 e nota prot. n. 978/U.S.1 dell' 11.03.2005 - All. 23**)

Si evidenzia il carattere capzioso della deduzione operata (al punto 15 di pag. 10), circa la sottoposizione della ricorrente a controlli radiologici per forti dolori alla spalla sinistra con successiva diagnosi di periartrite, e l'asserita costrizione, successiva alla visita, da parte del Dirigente della Divisione XII ad imballare il materiale rimasto in Via Nomentana, per traslocarlo a Via Caraci. In proposito si osserva che il trasferimento del suddetto materiale è avvenuto, ovviamente, con il coinvolgimento degli operai addetti ai traslochi del materiale, e demandando semplicemente all'Arch l'indicazione a tali soggetti di quale materiale trasmettere (All. 17). Per di più, dal tenore del ricorso non è ricavabile se la visita medica in argomento era già stata effettuata prima dell'asserito sforzo fisico oppure se, prenotata per quello stesso giorno, sarebbe stata effettuata solo successivamente.

Non risulta comunque comprensibile come, essendo la diagnosi radiologica sempre successiva al controllo effettuato, l'Amministrazione avrebbe potuto conoscere, al momento del trasloco, le condizioni di salute della deducente.

Per quanto concerne il contenuto del certificato del Prof. Monaco in data 21 marzo 2005, là dove si riscontra “.....*disturbo reattivo a stress occupazionale, quadro clinico compatibile con una condizione di mobbing*”, si ritiene che la compatibilità con la condizione di mobbing non equivale, evidentemente, a comprovare il nesso di causalità tra le patologie riscontrate e il comportamento dell'Amministrazione; tale tipologia di affermazione fatta dal prof. Monaco, al contrario, lascia piuttosto intravedere una preesistenza della predetta patologia rispetto alle situazioni vissute successivamente dalla ricorrente nel posto di lavoro. Tali ultime conclusioni sono evidenti, sotto il profilo logico-giuridico, non entrando ovviamente l'Amministrazione in valutazioni di ordine medico, che sono di competenza degli organi a ciò preposti. In proposito e in subordine si fa rilevare la valenza privata e non pubblica del certificato predetto, il quale non può assumere il valore ufficiale di una visita medica collegiale richiesta e proposta dall'Amministrazione (**nota prot. 72 RR del 2.04.2008 - All. 24**). Nel caso di specie in data 23 gennaio 2009 la Commissione Medica, in seguito a visita, accertava l'idoneità al servizio d'istituto dell'arch. DE, pur richiamando la sofferente situazione depressiva presente e preesistente da circa 10 anni come riferito dalla stessa interessata (**verbale Commissione Medica di Verifica di Roma n. 14395/IN del 23.01.2009 – All. 25**). Non si nega pertanto l'esistenza di una patologia, ma si sottolinea come quest'ultima preesistesse alle situazioni di presunto conflitto con l'Amministrazione lamentate dalla ricorrente. Sul punto si precisa che la visita della Commissione Medica è stata chiesta dall'Amministrazione sulla base della facoltà prevista dall'ultimo comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970, il quale appunto stabilisce che il datore di lavoro può decidere di inviare il lavoratore a visita per accertare l'idoneità fisica del medesimo (cfr. pag. 18 del ricorso); la documentazione di cui alla suddetta visita è stata trasmessa (**nota pr. 13836 del 19 giugno 2008- All. 26**) contrariamente a quanto afferma la ricorrente (alla fine di pag. 21).

Sempre sotto il profilo sanitario, non risulta segnalazione alla scrivente Amministrazione in merito all'episodio di svenimento in ufficio in data 26 maggio 2005.

Per quanto riguarda l'iniziativa dello "sciopero della fame", si rileva come tale comportamento, quando anche sussistente, circostanza che si contesta, sia del tutto inopinato e assolutamente ingiustificato, stante il fatto che l'Amministrazione ha sempre adibito la ricorrente alle mansioni corrispondenti alla qualifica professionale posseduta (come risulta da nota, inviata tra l'altro alla Funzione pubblica, agli Ispettori del Lavoro e all'ASL, n. 533 del 30 giugno 2005, All. 7, nonché dall'assegnazione, risultante anche dallo stato matricolare in data 27 luglio 2005, **All.27**, alla Divisione III Reclutamento e formazione della Direzione Generale del Personale, Bilancio e Servizi Generali). Si osserva che il suddetto comportamento pur richiedendo un esame sotto il profilo disciplinare, in ogni caso ha portato l'Amministrazione a conferire alla un nuovo incarico di una certa soddisfazione professionale.

Si evidenzia la contraddittorietà dell'affermazione, secondo cui nella predetta Divisione III laavrebbe svolto un lavoro amministrativo contabile mai svolto in precedenza, in quanto nel periodo in cui è stata in servizio presso la Direzione Generale del Personale, le competenze attribuite sono state sempre di ordine tecnico e inerenti la sicurezza sul lavoro, e lo svolgimento di tali competenze ha avuto un riconoscimento anche economico, come peraltro evidenziato dall'interessata (cfr. pag. 12 secondo capoverso, punto 17). Circa poi il fatto che l'Amministrazione abbia impegnato la.....in lavori "inutili", si osserva che il compimento di un lavoro da parte di un funzionario, non comporta in capo ai vertici dell'Amministrazione riscontrante di aderire integralmente al contenuto del lavoro medesimo, ben potendo il Ministero discostarsene.

Per quanto riguarda le diverse segnalazioni fatte all'Ispettorato della Funzione Pubblica, si rammenta che, mentre la ricorrente omette di farlo, dette segnalazioni sono rimaste senza esito negativo per l'Amministrazione, la quale ha viceversa risposto a quanto richiesto tra l'altro dagli ispettori del lavoro come risulta dalle note di risposta della Presidenza del Consiglio dei Ministri (**note prot. n.**

DFP/2982/06/1.2.5.1 del 20.01.2006 e prot. n. DEP/24400/05/1.2.5.1 del 24.06.2005 - All. 28).

In merito poi alle segnalazioni fatte al medico competente, si rileva che in realtà da parte di quest'ultima vi è stata risposta (**nota prot. n. 5965 del 06.06.2007- All. 29).**

Avuto riguardo al periodo di lavoro svolto presso la Divisione VI della Direzione del Personale, dal 28 novembre 2007 fino al 7 gennaio 2008, la ricorrente non può lamentare nulla in ordine alla mancata attività da svolgere, in quanto in detto periodo la è per la verità quasi sempre stata assente (**nota pr. 3731 del 14 aprile 2011 – All. 30).**

Per quanto concerne il periodo di lavoro svolto per l'allora Direttore Generale del personale (cfr. ultimo capoverso pag. 16), si osserva che, in tale lasso temporale la ricorrente è risultata assegnataria di una linea di attività autonoma di ambito tecnico e inerente la sicurezza sul lavoro, essendo incardinata in posizione di Staff nella Segreteria del medesimo Direttore. Ne consegue che non si può affatto affermare che il suddetto incarico fosse avulso dal contesto della Segreteria, in quanto la materia oggetto di tale compito rientra nelle funzioni tra le più rilevanti della Direzione, fermo restando il carattere comunque di prestigio di un incarico alle dirette dipendenze di un Direttore Generale. Inoltre il conferimento di tale incarico è avvenuto nella massima trasparenza, valutando le professionalità della ricorrente. Si fa presente altresì che tutte le difficoltà segnalate dalla ricorrente in ordine alla documentazione e al funzionamento del computer sono state oggetto di risposte puntuali da parte del Direttore Generale (**nota prot. n. 3214/RU del 4 marzo 2008 – All. 31).** Sulla base di tali ultime considerazioni vengono meno le affermazioni della ricorrente in ordine all'aggravamento dello stato di salute dovuto al non svolgimento dell'incarico (pag. 19 del ricorso primo capoverso). Con riferimento poi alla scelta di altro Funzionario quale responsabile delle emergenze in materia di sicurezza di Via Nomentana, si afferma che l'Amministrazione è libera di scegliere discrezionalmente il soggetto più qualificato per gestire un determinato tipo di problema, e tale scelta non può costituire una *deminutio* professionale della ricorrente, la quale ha continuato a svolgere attività in materia di sicurezza.

In relazione ancora alla necessità della visita medica collegiale, si ribadisce non solo la natura facoltativa della medesima in capo all'Amministrazione, ma anche che, nel

caso di specie, le già riscontrate difficoltà relazionali nel luogo di lavoro (il fatto di interpretare sempre individualmente il lavoro in materia di DUVRI, il quale è istituzionalmente un lavoro di gruppo, cfr. pag. 20 ultimo capoverso) della ricorrente hanno determinato la necessità di una verifica della sua idoneità lavorativa.

Quanto infine all'inopinata, se non calunniosa, affermazione di controparte, secondo cui la stessa sarebbe stata costretta dall'Amministrazione al prepensionamento, risulta di plastica evidenza la falsità della stessa, peraltro sprovvista di qualsivoglia elemento probatorio.

ARCH.

Anche per tale ricorrente si ritiene di controdedurre alle affermazioni fatte, al fine di dimostrarne l'infondatezza, tenuto conto anche delle diversità soggettive e temporali rispetto alla ricorrente DE, riguardanti le linee di condotta lamentate e si rappresenta quanto segue.

L'Arch.....è stata inizialmente assegnata all'Ispettorato superiore Tevere Roma, ed è successivamente passata alla Direzione Generale Coordinamento Territoriale, (20 settembre 1993). Dal 18 aprile 2002 è stata assegnata alla Direzione Generale Trasformazioni Territoriali, e successivamente alla Direzione Generale Sostegno interventi contro l'abusivismo edilizio (10 giugno 2002). E' stata poi assegnata alla Direzione Generale Edilizia Residenziale e politiche urbane e abitative (4 aprile 2005). Infine è passata al Dipartimento Infrastrutture stradali, edilizia e regolazione lavori (6 settembre 2006). E' stata collocata a riposo a domanda dal 1 luglio 2007.

Si ravvisa contraddizione nelle deduzioni della ricorrente, secondo cui sarebbe stata valorizzata professionalmente negli anni 1996 e 1997, e successivamente, e segnatamente dagli anni 2000-2001, sarebbe stata invece demansionata e vessata, in quanto, come si è già evidenziato per la DE, il comportamento dell'Amministrazione è sempre stato improntato alla trasparenza e alla correttezza nella valutazione e considerazione delle professionalità delle ricorrenti; in particolare la situazione di disagio lavorativo, l'esclusione di qualsivoglia attività lavorativa adeguata e corrispondente alla professionalità rivestita, la non conoscenza degli obiettivi programmatici del Ministero né dell'Ufficio di appartenenza, sono situazioni che, sollecitate ripetutamente, sono state sempre attentamente valutate e

considerate con la massima cura dall'Amministrazione. Infatti anche per l'Arch.gli Uffici competenti hanno sempre dato adeguato riscontro a tutte le contestazioni lamentate. A tale proposito si rammenta che l'archiviazione dei dati riportata dalla deducente (pag. 23 del ricorso), quale attività dequalificante, costituisce un dovere d'ufficio, alla quale non consegue necessariamente una gratifica economica, e non rappresenta un'attività demansionante, tenuto anche conto che la ricorrente già svolgeva attività nel settore urbanistico, materia questa che corrisponde appieno alla qualifica professionale rivestita di architetto. Per quanto riguarda i mancati trasferimenti presso la Regione Lazio e presso il Ministero dei Beni Culturali, è proprio il caso di rilevare che l'Amministrazione non è obbligata a dare seguito a tutte le richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti (a maggior ragione, si consenta, quando il richiedente provenga in mobilità da altra amministrazione) e non costituendo tale istanza un diritto, non si può ravvisare velatamente in esso una perdita di *chance*.

Sono assolutamente infondate, poi, tutte quelle affermazioni secondo cui nel periodo dal 2002 fino al 2004 la ricorrente non sarebbe stata coinvolta nell'attività di servizio riguardante il settore dell'abusivismo edilizio, come risulta dalla lettera di encomio alladel Direttore Generale *pro-tempore*, che essa stessa dichiara di aver ricevuto (**All. 32**). Dalla Relazione del Direttore del Personale alla Corte dei Conti (n. 120 del 9 febbraio 2005, All.2) si evince infatti non solo il coinvolgimento dell'Arch.nelle attività istituzionali, ma anche il riconoscimento del lavoro svolto. In particolare dalla nota dellain data 16 dicembre 2003 (**All. 32**) si rileva che *“con decreto n. 4315 in data 17 settembre 2003 il Direttore Generale V. Cinelli ha conferito alla sottoscritta le mansioni organizzative per il periodo 1 gennaio/31 dicembre 2003 ritenendo di alta professionalità e specializzazione i contenuti delle attività svolte in correlazione al titolo universitario posseduto ed in considerazione dei requisiti culturali e delle capacità professionali possedute nell'ambito dell'obiettivo strategico di riqualificazione delle porzioni urbane caratterizzate da degrado fisico – ambientale ... si rappresenta che con il massimo impegno, autonomia ed iniziativa si è cercato di perseguire gli obiettivi tutte le attività sono state svolte con sempre rinnovato entusiasmo”* Logico corollario di tale ultima affermazione è che una persona che si sente mobbizzata, come la ricorrente

in questione, non potrebbe aderire con entusiasmo all'attività lavorativa. Ne deriva una evidente contraddizione, che certamente fa assolutamente propendere per la non attendibilità e strumentalità dei rilievi mossi all'Amministrazione.

Per quanto riguarda l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (pag. 27 del ricorso ultimo capoverso), si sostiene che tale documento è stato redatto e aggiornato come risulta dalla citata Relazione alla Corte dei Conti in data 9 febbraio 2005 e dall'estratto riguardante gli aspetti impiantistici in data 20 ottobre 2004 (**All. 33**). Inoltre con riferimento alle rilevate criticità della sicurezza asseritamente presenti anche nella sede di Via Caraci (pag. 28 del ricorso), si precisa che per la sede predetta in passato ha operato un diverso datore di lavoro, il quale a sua volta ha lavorato in coordinamento con la sede di Via Nomentana per la soluzione e per la gestione delle problematiche relative alla sicurezza dei lavoratori occupati presso il suddetto luogo di lavoro. Circa l'esame del Documento di Valutazione dei Rischi del 2004, predisposto dall'Ing. Canè di Isernia, esterno al Ministero, si sostiene che le incongruenze asseritamente riscontrate, non possono aver riguardo al profilo tecnico, come si può evincere chiaramente dal Verbale di riunione dell'8 luglio 2004 (**All. 34**)

In relazione al periodo di lavoro svolto presso la Direzione Generale per la lotta all'abusivismo edilizio da agosto 2004 al mese di settembre 2006, durante il quale la ricorrente asserisce di essere stata svilita dal punto di vista professionale, di trovarsi in una condizione di disorganizzazione, di inoperosità e di stress, si sostiene la totale infondatezza di tali deduzioni, attesi il costante coinvolgimento della ricorrente nella materia dell'abusivismo edilizio e il conferimento di incarichi, in tale ambito sia interni che esterni, adeguati alla professionalità della deducente e improntati anche ad una certa visibilità esterna (**nota prot. 5226 del 28.03.2011 - All. 35**). In particolare (pag. 31, primo capoverso), l'arch.si riferisce ad una circostanza relativa ad una richiesta di chiarimenti tecnici per l'applicazione della norma sul condono edilizio in itinere, a essa assegnata, e si ritiene non in grado (pur essendo laureata in architettura e disponendo dell'abilitazione all'esercizio professionale) di rispondere perché non ha partecipato alla stesura della norma. Tale può essere la "cartina di tornasole" dell'atteggiamento mai collaborativo e produttivo della.....sui doveri di ufficio, sempre di sottile intralcio alle attività, continuamente

litigioso con tutti i colleghi ed in particolare con la dirigenza. Nel caso specifico avrebbe potuto rispondere agevolmente ai quesiti tecnici, di scarsa complessità, essendo architetto funzionario tecnico C3Super con compiti in linea con l'assegnazione ricevuta.

L'Arch.(a pag. 32, primo capoverso) descrive poi il suo posto di lavoro come irregolare rispetto ai principi dell'ergonomia previsti dalle norme di sicurezza ed espone il suo forte disagio psicologico in assenza di assegnazione di lavoro.

Affermazione assolutamente non vera in quanto la stanza 704 posta al settimo piano dell'edificio C di via Caraci 36, assegnata all'arch., già da precedenti dirigenti, era un locale salubre, con ampia superficie di calpestio per un ufficio destinato ad una unità, pienamente adeguato alle funzioni di un funzionario, con una luminosa e panoramica finestra, con mobili nuovi e poltroncina direzionale in pelle, ergonomica e di sicurezza, assegnatale direttamente dal Direttore del personale, con posizione di lavoro disposta in modo tale da avere la luce a sinistra e non battente direttamente sul terminale. (All. 35).

Altra consueta argomentazione è quella riferita alla mancanza di assegnazione dei carichi di lavoro. In merito laha avuto sempre assegnazioni di pratiche in linea con la sua professionalità e ruolo sempre in materia di abusivismo edilizio, con problematiche complesse e motivanti su problemi di notevole importanza e, in alcuni casi, di rilevanza nazionale. Si allegano a tal fine tre tabelle (**All. 36**) che indicano solo in parte la quantità di lavoro assegnato alla: trattasi di pratiche importanti e motivanti dal punto di vista professionale. A queste vanno aggiunti i giornalieri incarichi che oralmente il dirigente le affidava.

Molte delle pratiche, però, venivano restituite dallacon argomentazioni tese già a prefigurare per il seguito un ipotetico atteggiamento di mobbing da parte dell'Amministrazione. Una argomentazione proposta più volte, in particolare, è quella di non essere in grado di discernere i problemi di natura giuridica, quando, invece, trattavasi di fatti puramente tecnici regolati da norme tecniche che sono alla base della professione di architetto. E' da fare inoltre rilevare che i reiterati rifiuti allo svolgimento delle mansioni di ufficio comportavano un aggravio di lavoro per il restante personale dipendente che, comunque, nonostante avesse titoli di studio non

tecnic, con abnegazione, riusciva agevolmente a espletare la pratiche rifiutate dalla
.....

Ladice (a pag. 32 ultimo capoverso) di aver comunicato, in data 14 gennaio 2005, al Capo del Personale che in assenza di direttive e di incarichi al personale di ufficio, avrebbe iniziato ad operare la società privata Anche questa affermazione non corrispondente al vero è di estrema gravità in quanto si vorrebbe far passare l'idea che, per incaricare una ditta esterna all'espletamento di atti di ufficio, non si assegnava lavoro alcuno al personale dipendente, creando quindi un forte arretrato tale da giustificare il ricorso all'esterno per l'espletamento del lavoro d'ufficio.

E' bene chiarire che la ditta è stata incaricata dal Direttore generale pro tempore solamente per effettuare il data entry dei dati provenienti dai Comuni che avevano un arretrato di tre anni e, quindi, si trattava di alcune migliaia di inserimenti che non potevano umanamente essere espletati dal solo personale presente, in tempo utile.

L'arch.era, nella sua Divisione il più alto in grado e con maggiore anzianità di servizio del gruppo. Disponeva di elevate capacità professionali che dimostrava, in parte, quando la pratica veniva affrontata all'inizio, per poi, subito dopo, ritirarsi nel rifiuto degli adempimenti successivi, comportando quindi continui rallentamenti della progressione del lavoro e creando forte disagio ai colleghi ed al dirigente, il quale per ogni "piccola cosa" doveva districarsi tra rifiuti incomprensibili, prospettazioni di non bene identificati fatti dolosi e continue minacce di denunce. Quindi, per salvaguardare la sua inoperosità lametteva in atto atteggiamenti tali da creare apprensione nei colleghi .

Questi aspetti negativi non hanno impedito all'allora dirigente di continuare ad affidare continuamente all'arch.lo svolgimento di problematiche complesse e di grande importanza territoriale, arrivando anche a concordare le materie e le problematiche di suo interesse. La, ad esempio, è stata interessata al grave problema delle abitazioni abusive presenti nell'area "rossa" alle pendici del Vesuvio. E' noto che in quest'area vivono circa 600 mila persone che, in caso di pericolo vulcanico, dovranno essere evacuate e trasferite altrove. La verifica della consistenza degli episodi abusivi in loco è propedeutica alla pianificazione di

interventi di edilizia residenziale pubblica, prefabbricata e a basso costo, da realizzare in aree sicure. Per questo lavoro ha avuto con l'allora dirigente svariate riunioni in ufficio per concordare la "road map" per una proposta operativa sulla risoluzione del problema degli eventuali futuri sfollati dall'area.

Risulta francamente assurdo, in tale contesto lavorativo, parlare di demansionamento.

Svariate poi, sono state le riunioni di gruppi di lavoro alle quali l'arch.ha preso parte con il suo dirigente, a dimostrazione inconfutabile della considerazione che l'Amministrazione, nonostante la sua scarsa propensione a collaborare fattivamente, le ha sempre riservato.

Il dirigente ha tentato continuamente di instaurare un rapporto di leale collaborazione con la dipendente, cercando di farla partecipare costantemente ai processi di decisione e di gestione dell'ufficio, anche in considerazione della penuria di personale, ricevendo però risposte spesso evasive e comunque argomentazioni che non si riferiscono mai alla attività lavorativa ma piuttosto alla *situazione generale del Ministero, agli appalti del Provveditorato delle Opere Pubbliche, alle carriere dei vari direttori generali*; facendo apparire il suo stato d'animo rancoroso nei confronti di persone che nulla avevano a che fare con l'attività della Direzione, cui era assegnata.

Altro esempio dell'atteggiamento lavorativo dell'Arch.viene dalla sua reazione alla ricezione di una disposizione, con la quale la si incaricava di prendere parte ad un corso di Cad (2d e 3d).

Alla lettura della nota con cui veniva accettata la sua partecipazione al corso, l'arch.rinunciava adducendo motivazioni di carattere economico generale e politico che nulla hanno a che vedere con la materia professionale in oggetto: "*è uno sperpero di danaro pubblico, vorrei sapere la gara di appalto per l'affidamento come è stata fatta* " etc. Alle incalzanti insistenze del dirigente che, credendo sempre in un coinvolgimento professionale della predetta foriero di un rinnovato interesse verso il lavoro, la predetta ha incominciato la frequenza al corso. Però, durante la prima lezione, alla richiesta di interventi da parte del docente, in merito ad una questione meramente tecnica di disegno, l'arch.è intervenuta non per chiedere chiarimenti sulla lezione ma per contestare l'organizzazione del corso ed il

ruolo del Ministero nella gestione dello stesso. Infine c'è da rilevare che, a seguito delle sue numerosissime denunce all'Autorità giudiziaria, al Dipartimento della Funzione pubblica, all'Ispettorato del Lavoro e alla ASL di competenza, sono stati attivati procedimenti nei confronti del Ministero, che hanno peraltro abbondantemente chiarito l'inesistenza di ogni qualsiasi persecuzione e maltrattamento psicologico nei confronti della dipendente (**All. 8, All. 9, All.10**).

In particolare la Procura della Repubblica, la Procura regionale della Corte dei conti, l'ASL e l'Ispettorato del lavoro non hanno dato seguito alle denunce dellacosì come della DE, ma solo poche prescrizioni poste in particolare dall'Ispettorato del Lavoro, di carattere generale, cui l'Amministrazione si è uniformata. E' assolutamente infondato quanto sostenuto dalla ricorrente sul mancato coinvolgimento lavorativo presso il Dipartimento Infrastrutture Stradali edilizia e regolazione lavori; infatti laè stata coinvolta nella gestione della misura II del PON Trasporti anni 2001-2006, con particolare riferimento a due tra i più importanti porti del progetto, ossia Gioia Tauro e Messina, incarico quest'ultimo la cui importanza copriva il carico di lavoro giornaliero per un dipendente della qualifica della medesima tenuto conto dell'impegno profuso nella sua attività sindacale. Si precisa inoltre che per tale progetto laè stata anche affiancata da personale qualificato (nota prot. 1147 del 28.04.2011 - All. 37).

Per quanto riguarda il periodo di lavoro svolto presso la Direzione Generale sostegno interventi contro abusivismo edilizio, dal 2005 al 2007, si afferma l'assoluta infondatezza delle deduzioni dellain merito, in quanto la medesima è stata invece considerata nelle sue proposte operative, mentre, nel coinvolgimento da parte del Direttore Generale in ordine allo svolgimento delle attività più urgenti riguardanti l'attuazione della normativa sul condono edilizio ha mostrato la mancanza di disponibilità ad operare(**appunto Direttore Generale per il sostegno agli interventi contro l'abusivismo edilizio del 4.02.2005 - All. 39**).

In merito alle segnalazioni fatte dal sindacato DIRPUBBLICA all'Ispettorato della Funzione Pubblica (pag. 37 del Ricorso), in materia di mobbing e di carenze organizzative e gestionali, si rileva che le medesime non hanno avuto seguito, mentre la risposta della Funzione pubblica (**nota prot. 11288 Ispettorato Funzione Pubblica del 10.03.2006 - All. 39**), è stata nel senso di una mancata allegazione dei

fatti costitutivi del mobbing da parte anche dellae di una conclusione dell'annosa vicenda, che ha comunque visto l'Amministrazione attivarsi positivamente, in materia di sicurezza, con la costituzione del Comitato anti-mobbing e persino nell'ambito delle nomine delle RSU, come si può evincere da apposite note del Direttore Generale del personale (**nota prot. 142/NOM del 14.02.2006 - All. 40 e nota prot. 30946 del 19.06.2007 - All. 41**).

Per quanto concerne i riferimenti alle visite sanitarie in ordine alla relazione causale tra la condotta dell'Amministrazione e l'aggravamento dello stato di salute, ci si riporta alle considerazioni svolte per la e in particolare si ribadiscono in modo categorico i seguenti punti: 1) le asserite carenze organizzative dell'Amministrazione, dovute peraltro a ragioni normative di carattere squisitamente politico e indipendenti totalmente dalla volontà dell'Amministrazione, non possono assolutamente essere causa di mobbing, a meno di non voler ipotizzare una "fantomatica" mobbizzazione dell'intero contingente di personale; 2) i certificati medici, cui fa riferimento la ricorrente, non provano, sotto il profilo logico giuridico, il nesso di causalità tra condotta vessatoria e aggravamento dello stato di salute dell'interessata, ma sono al contrario indice di una patologia certamente esistente e probabilmente pregressa.

Ancora sul demansionamento e sulla mancanza di formazione si ribadisce la falsità di tali assunti, in quanto, per ammissione della stessa ricorrente, vi è stata tra l'altro la frequentazione per almeno un anno di un Master specifico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione di Caserta (pag. 28 del ricorso).

Quanto all'inopinata, se non calunniosa, affermazione di controparte, secondo cui la stessa sarebbe stata costretta dall'Amministrazione al prepensionamento, si ribadisce la falsità della stessa, peraltro sprovvista di qualsivoglia elemento probatorio.

In merito ai fatti finora dettagliatamente descritti e confutati, oggetto del ricorso, si possono trarre le seguenti obiettive considerazioni: 1) l'Amministrazione ha in tutti questi anni, in primo luogo inquadrato le ricorrenti al massimo livello della carriera direttiva, e successivamente le ha valorizzate professionalmente; 2) risulta essere destituita completamente di fondamento l'accusa di demansionamento e di

mobbing; 3) vi è stato un costante coinvolgimento delle ricorrenti nelle attività delle direzioni generali dell'Amministrazione, come risulta tra l'altro dai gruppi di lavoro e dai verbali di riunione allegati; 4) le Autorità terze (Corte dei Conti, Ispettorato del lavoro, ASL, Procura della Repubblica) non hanno mai censurato e sanzionato i comportamenti dell'Amministrazione sulla base delle denunce delle ricorrenti, vanificando nel nulla le denunce medesime.

Si contesta in via subordinata il quantum della pretesa risarcitoria, palesemente infondata, comunque sproporzionata e destituita do fondamento probatorio. Va al riguardo altresì evidenziato come nulla è stato *ex adverso* dedotto in ordine al nesso eziologico che collegherebbe per via causale le patologie allegate ed il contegno asseritamente tenuto da parte datoriale. Né tale dato potrebbe essere di mostrato tramite CTU, alla quale la scrivente comunque si oppone.

Premesso quanto sopra, non può che ribadirsi, da ultimo, l'assoluta mancanza di qualsivoglia nesso causale che connetta le condotte asseritamente poste in essere dalla moltitudine di soggetti (è citato *ex adverso* anche un Ministro della Repubblica, che non avrebbe adeguatamente soddisfatto una delle ricorrenti!) indicati *ex adverso* e le patologie effettivamente sofferte e, pertanto è da contestare decisamente tanto il mobbing quanto il demansionamento e qualsivoglia altra responsabilità a qualsiasi titolo asseritamente ascrivibile al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (per tale intendendosi, nel corpo del presente atto, quale amministrazione ricomprendente i ministeri che si sono nel tempo "succeduti"), contestando espressamente tanto i fatti quanto i danni allegate da controparte .

Solo in via gradata si eccepisce in ogni caso la prescrizione dei diritti attorei sia a titolo di responsabilità contrattuale (prescrizione decennale) che extra-contrattuale (quinquennale).

IN VIA ISTRUTTORIA

In ordine all'acquisizione istruttoria di prova testimoniale sulle circostanze di fatto riportate nel ricorso (punti da 1 a 6, 10 e 14), nonché sui capitoli di prova, indicati per ciascun teste e con riferimento all'elenco di seguito riportato in calce al presente atto, si indicano i seguenti nominativi:

1) Sui capitoli 1,2,3,8

2) Sui capitoli, 5, 6, 7, 14, Dott. -----

Capitoli di prova per testi:

- 1) Vero è che in tutto il periodo dell'attività lavorativa l'arch. è stata adeguatamente formata nel settore della sicurezza e impiegata con mansioni corrispondenti alla sua qualifica;
- 2) Vero è che sempre nel periodo dell'attività lavorativa, l'arch. DE, pur essendo stata coinvolta dall'Amministrazione, sotto il profilo professionale, con mansioni corrispondenti alla qualifica rivestita, ha mostrato uno scarso se non addirittura inesistente spirito di collaborazione;
- 3) Vero è che in tutto il periodo di attività lavorativa l'arch. DE, è stata costantemente coinvolta nell'attività riguardante la sicurezza;
- 4) Vero è che in tutto il periodo dell'attività lavorativa, l'arch.ha avuto una sistemazione logistica adeguata, e che i traslochi tra le sedi sono sempre stati concordati con l'interessata e, coinvolgendo gli addetti ai traslochi;
- 5) Vero è che nel periodo 11 febbraio 2008-30 giugno 2009 l'arch. , prestando servizio presso la segreteria dell'allora Direttore Generale del Personale, è stata impiegata compatibilmente con la qualifica professionale rivestita e valorizzata professionalmente;
- 6) Vero è che nel periodo- 11 febbraio 2008 -30 giugno 2009, l'arch., pur essendo stata coinvolta, sotto il profilo professionale, con mansioni corrispondenti alla qualifica rivestita, dall'Amministrazione, ha mostrato uno scarso se non addirittura inesistente spirito di collaborazione, tale da legittimare la richiesta di visita medica per idoneità a proficuo lavoro;
- 7) Vero è che l'arch. DE, non è stata costretta al pensionamento;
- 8) Vero è che l'arch. in tutto il periodo dell'attività lavorativa è stata adeguatamente formata nel settore della sicurezza, e impiegata con mansioni corrispondenti alla sua qualifica;
- 9) Vero è che nel periodo dell'attività lavorativa, l'arch....., è stato utilmente impiegato nel settore urbanistico ed edilizio, ricevendo incarichi interni ed esterni, dimostrando uno spirito per nulla collaborativo, se non addirittura litigioso sia con il dirigente che con gli altri colleghi;

10) Vero è che nel breve periodo di servizio svolto presso il Direttore Generale. Sodano, l'arch.è stata utilmente impiegata con un 'incarico riguardante il PON Trasporti, (Porti di Gioia Tauro e Messina), ed è stato previsto l'affiancamento anche di colleghi altamente qualificati;

11) Vero è che nel periodo di servizio svolto presso il Direttore Generale, l'arch., pur essendo stata coinvolta, sotto il profilo professionale, nelle mansioni corrispondenti alla sua qualifica, ha mostrato uno scarso se non addirittura inesistente spirito di collaborazione;

12) Vero è che per quanto riguarda le deduzione delle due ricorrenti in materia di sicurezza durante i periodi di servizio, oggetto del ricorso, l'Amministrazione ha ottemperato a tutte le prescrizioni in materia di sicurezza e di mobbing, indipendentemente dalla volontà delle deducenti, che hanno segnalato e denunciato ripetutamente;

13) Vero è che le ricorrenti sono state coinvolte in tutte le iniziative formative (riunioni e gruppi di lavoro) e di amministrazione riguardanti il settore della sicurezza.

14) Vero è che l'arch., non è stata costretta ad andare in pensione;

15) Vero è che in particolare nel periodo di servizio presso il settore dell'Abusivismo edilizio, (dal 2004 al 2006), l'Arch.ha avuto una sistemazione più che adeguata, sotto il profilo logistico.

Si chiede altresì prova contraria rispetto a quella eventualmente ammessa ad istanza di controparte con i testi delle ricorrenti e con quelli indicati nel presente atto

PQM

Si chiede il rigetto del ricorso. Con vittoria di spese competenze ed onorari

Si allegano:

1. processo verbale di conciliazione rep. n. 1129 – 1144/2002 del 28.05.2002;
2. nota prot. n. 120/NOM del 09.02.2005;
3. nota prot. n. 817/NOM del 28.10.2005;

.....