

## **T.A.R. Lazio Roma, Sez. I quater, 7 aprile 2008, n. 2877 - “Quali sono i presupposti per riconoscere il mobbing?”**

**Autore:** Staiano Rocchina

**In:** Giurisprudenza commentata

Non è possibile riscontrare il mobbing in presenza di eventi e circostanze i quali appaiano fisiologici rispetto al rapporto di lavoro e alle esigenze della sua organizzazione.

**nota a**

**cura dell'Avv. \*\*\*\*\*-Responsabile Sportello Mobbing Cisl Salerno**

**Svolgimento del processo.** - Attraverso l'atto introduttivo del presente giudizio, notificato in data 11 marzo 2005 e depositato il successivo 7 aprile 2005, il ricorrente, assistente del Corpo di polizia penitenziaria, impugna il provvedimento con il quale gli è stata inflitta la sanzione disciplinare della deplorazione ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 449/92, chiedendone l'annullamento.

Con il medesimo atto formula, altresì, domanda di risarcimento dei danni subiti a causa di una serie di episodi manifestamente persecutori, nell'ambito dei quali il provvedimento impugnato si inserisce.

In particolare, espone:

- che in data 20 febbraio 2004 gli veniva irrogata la sanzione della sospensione dal servizio per mesi due per aver tenuto un comportamento in disarmonia con la cura, la diligenza e l'impegno che un assistente di polizia penitenziaria deve tenere durante l'espletamento di un servizio delicato come quello dei piantonamenti nei luoghi di cura esterni, consistente nell'essersi addormentato durante il servizio di piantonamento ad un detenuto nei locali dell'ospedale Policlinico Umberto I;

- di aver proposto prontamente ricorso avverso detto provvedimento dinanzi al TAR Lazio;

- che tale ricorso veniva accolto con sentenza n. 9823 del 2004, la quale, non oggetto di impugnativa, passava in giudicato;

- che, nell'attesa di ricevere riscontro alla diffida rivolta all'Amministrazione al fine di ottenere la restituzione della retribuzione mensile e di ogni altra indennità spettante, riceveva la notificazione del decreto in epigrafe, dal seguente tenore: "..... è inflitta la sanzione disciplinare della deplorazione ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. m) del D.Lgs. 449/92. Il decreto di sospensione dal servizio ..... è annullato....Nei confronti del C. devono essere corrisposte le competenze non percepite durante il periodo in cui non ha prestato servizio";

- tale decreto si inserisce in una sequela di atti e fatti lesivi, in forza dei quali l'Amministrazione incide, ormai da tempo, indebitamente nella sua sfera giuridica, così sintetizzabili: - dopo l'assegnazione alla C.C. di Roma \*\*\*\*\*, sorgevano contrasti con l'allora Sovrintendente \*\*. Pen. \*\*\*\*\* che, in totale spregio di quanto disposto da apposita nota ministeriale, decideva di inviarlo in servizio di missione nuovamente presso la C.R. di Pianosa; - tale missione e due note di merito conseguite nel periodo 1994-1995 non sono incomprensibilmente riportate nel foglio matricolare; - non ha ricevuto merito alcuno perché, avendo notato movimenti sospetti, decideva di effettuare un'accurata ispezione in esito alla quale veniva rinvenuto un involucro contenente sostanza stupefacente; - nel 1997 ha subito un abbassamento del giudizio complessivo del tutto immotivato ed arbitrario, avverso il quale ha proposto ricorso gerarchico senza ricevere risposta alcuna; - in data 7 gennaio 1999 ha salvato la vita ad un detenuto, che aveva messo in atto un tentativo di suicidio, senza ricevere riconoscimento alcuno; - nella medesima occasione, interveniva in favore di un collega, assalito dal medesimo detenuto; - una sua richiesta di assegnazione al "servizio traduzioni" veniva accolta dopo essere rimasta a lungo inevasa; - la nota di compiacimento per le operazioni conclusive al trasferimento dagli USA della detenuta \*\*\*\*\* affissa in bacheca non contemplava il suo nome, seppure vi avesse partecipato; - le sue richieste di agevolazioni sui turni di servizio, originate da necessità familiari, non venivano accolte, a differenza di quelle di altri colleghi; - nonostante un intervento in data 21 gennaio 2000 a tutela dei colleghi, a causa del quale riportava la frattura dello scafoide della mano sinistra, poi oggetto di riconoscimento di causa di servizio, nel medesimo anno gli veniva attribuito un giudizio complessivo peggiorativo; - nonostante avesse presentato domanda di partecipazione al concorso interno per il conseguimento della qualifica di vice sovrintendente nei termini, nell'elenco degli ammessi alle prove affisso in bacheca non risultava il suo nominativo; - dopo essere stato esonerato su sua istanza dall'espletamento dei servizi di traduzione periodica nella tratta Roma-Torino e Roma-Reggio Calabria, dall'estate del 2002 veniva nuovamente destinato a tali servizi senza motivazione alcuna; - nel mese di luglio 2003, mentre si trovava in congedo ordinario per ferie, gli veniva intimato di riprendere urgentemente servizio; - numerosi sono stati i pretestuosi rapporti disciplinari che ha dovuto subire; - del tutto incomprensibilmente non veniva ammesso all'interpello interno riservato all'Ufficio servizi; - nel corso del 2003, dopo essere stato di fatto rimosso dal Nucleo Traduzioni e Piantonamenti, nessuna domanda di permesso di uscita anticipata dal servizio dal medesimo presentata veniva accolta; - in data 3 febbraio 2005 si vedeva costretto a proporre ricorso avverso la nota resa in data 9.11.2004 con la quale il ricorso gerarchico presentato avverso il giudizio complessivo per l'anno 2003 veniva respinto; - nel giorno 24 gennaio 2005 si presentava in istituto alle ore 8,20 per prendere servizio ma veniva rimproverato perché avrebbe dovuto presentarsi alle ore 7,30. Mentre era alla ricerca dell'Isp. Sup. Balestra per chiedere chiarimenti, accusava un improvviso e forte malessere che lo induceva a recarsi in infermeria, ove il sanitario gli diagnostica un "blocco di

branca dx", patologia mai sofferta, giudicandolo inidoneo per 20 giorni.

Al fine di ottenere l'annullamento del provvedimento impugnato nonché di vedersi risarcito dei danni subiti e subendi, il ricorrente deduce i seguenti motivi:

I. Violazione di legge per violazione degli art. 4 e 5 del D.Lgs. n. 449 del 1992. Violazione di legge per violazione del giudicato amministrativo - Eccesso di potere per erronea valutazione dei presupposti dell'azione amministrativa. Eccesso di potere per sviamento dell'azione amministrativa. Con sentenza del TAR Lazio n. 9823/2004, passata in giudicato, è intervenuto "proscioglimento giudiziale" in fatto del ricorrente per la rilevata e non impugnata declaratoria di inidoneità probatoria del materiale raccolto. Ne consegue che l'Amministrazione non era nella condizione di poter sanzionare il ricorrente per il medesimo fatto. Vi è, pertanto, evidente elusione del giudicato amministrativo.

II. Inadempimento contrattuale per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2103 c.c.. Risarcimento dei danni da inadempimento contrattuale. Il ricorrente ha sofferto non una semplice sottoutilizzazione quanto una predeterminata privazione dell'incarico che lo vedeva addetto al Nucleo Traduzioni e Piantonamenti. Come dimostrano i molteplici fatti descritti, è stato oggetto di emarginazione nonché vittima di uno svuotamento pressoché integrale dei compiti.

Inadempimento contrattuale per violazione dell'art. 2087 c.c. e conseguente risarcimento dei danni. Eventuale responsabilità sussidiaria ai sensi del combinato disposto degli artt. 2043, 2049 e 2059 c.c.. Il ricorrente è stato sottoposto ad un'odiosa pratica di mobbing.

Responsabilità del mobber ai sensi dell'art. 2043 c.c..

Con atto depositato in data 8 aprile 2005 si è costituito il Ministero della Giustizia, per poi produrre in data 7 maggio 2005 una nota del D.A.P., i cui contenuti possono essere così sintetizzati: - la minore sanzione della deplorazione è stata doverosamente inflitta sulla base della motivazione della pronuncia del TAR nella parte in cui era stata rilevata "l'applicazione .... in corrispondenza della medesima condotta di una sanzione più grave di quella legislativamente prevista...."; - dalla lettura della parte restante della motivazione non residua dubbio che il TAR abbia riconosciuto la responsabilità per l'assopimento nel corso del servizio di sorveglianza e che l'accoglimento del ricorso si sia basato sull'eccessiva severità della sanzione.

In data 1 luglio 2005 il ricorrente ha chiesto la riunione del presente ricorso con il ricorso n. 904 del 2005 per evidente connessione sia sotto il profilo soggettivo che sotto il profilo oggettivo "avendo la materia del contendere stretta attinenza, in entrambi i casi, alle peculiari caratteristiche del rapporto lavorativo in essere tra il ricorrente e l'Amministrazione resistente".

In data 4 maggio 2007 il ricorrente ha depositato motivi aggiunti, con i quali chiede l'annullamento "dei provvedimenti adottati dal Direttore della Casa di Reclusione di Roma Rebibbia in data 18.01.2007.....

con i quali è stata disposta la decurtazione del trattamento economico" nonché degli atti presupposti, tra cui "i decreti dello stesso Dirigente aventi data 7.6.2006 e medesimo oggetto nonché il decreto del Provveditore Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Lazio del 6.10.2006 che ha respinto i ricorsi gerarchici proposti..... avverso detti provvedimenti". Nel contempo, chiede il risarcimento di tutti i danni derivatigli dall'adozione dei provvedimenti sopra indicati, "da potersi far rientrare nel quadro di una più vasta azione di mobbing del datore di lavoro".

In particolare, espone:

- di aver subito in data 19.9.2005 un incidente stradale a seguito del quale riportava "distrazione dei muscoli lunghi del collo, contusione del bacino, distorsione ginocchio destro con distrazione legamento collaterale mediale, escoriazione degli arti superiori ed inferiori";
- di aver inoltrato istanza per fruire di un periodo di assenza per inidoneità al servizio, con decorrenza dal 19.09.2005, integrandola con ulteriore certificazione medica, idonea a giustificare l'astensione dal servizio per circa 110 gg.;
- nonostante l'impossibilità di prestare servizio fosse dovuta ad infortunio e non a malattia, l'Amministrazione procedeva ad accertamenti sanitari presso il suo domicilio, rilevando la sua assenza;
- pur essendosi attivato per giustificare l'assenza, il Direttore della C.R. di Rebibbia disponeva trattenute sulla retribuzione al medesimo spettante;
- avverso i provvedimenti così adottati proponeva ricorso gerarchico, il quale veniva rigettato;
- in data 14.2.2007 riceveva notifica di provvedimenti ove vengono ribadite le trattenute della retribuzione.

Avverso gli atti sopra indicati propone le seguenti censure:

Violazione di legge per violazione dell'art. 5 della legge n. 300 del 25 maggio 1970 - Violazione di legge per violazione dell'art. 5, comma 14, della legge n. 638 dell'11 novembre 1983 - Violazione di legge per violazione della Lettera - Circolare n. 0184021 del 22.04.2002 del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria - Direzione Generale del Personale e della Formazione Disciplina Polizia Penitenziaria - Violazione di legge per violazione dell'art. 16 della Cost.; Eccesso di potere per erronea valutazione dei presupposti dell'azione amministrativa - Eccesso di potere per sviamento dell'azione amministrativa. Come recentemente riconosciuto dalla Corte di Cassazione (sent. n. 1247 del 2002), le norme relative alle fasce orarie di reperibilità di cui all'art. 5 comma 14, del d.l. n. 463/1983 riguardano esclusivamente gli accertamenti relativi alle malattie ordinarie e non anche quelli sullo stato di inabilità conseguente ad infortuni. Ciò trova conferma nella lettera circolare n. 0184021-2002. Anche tale vicenda rappresenta una prosecuzione della pratica di mobbing già denunciata.

All'udienza pubblica del 31 gennaio 2008 il ricorso è stato trattenuto in decisione.

**Motivi della decisione.** - 1. In via preliminare, il Collegio ritiene di non accogliere l'istanza di riunione del presente ricorso con il ricorso n. 904 del 2005, presentata dal ricorrente.

Al riguardo non ravvisa, infatti, la sussistenza tra detti gravami di un valido ed effettivo rapporto di connessione oggettiva.

Del resto, anche la ragione addotta dal ricorrente a sostegno della propria istanza - consistente nell'attinenza della materia del contendere alle "peculiari" caratteristiche del rapporto lavorativo in essere con l'Amministrazione resistente - appare generica e, comunque, inidonea a giustificare la riunione di ricorsi che riguardano vicende differenti.

2. Il ricorso introduttivo del presente giudizio è fondato e, pertanto, va accolto nei limiti di seguito indicati.

2.1. Con il gravame di cui trattasi, il sig. C. contesta la legittimità del provvedimento con il quale l'Amministrazione gli ha inflitto la sanzione disciplinare della deplorazione, chiedendone l'annullamento.

Come già esposto nella narrativa che precede, l'adozione di tale provvedimento fa seguito all'annullamento da parte di questo Tribunale, con la sentenza n. 9823/2004, passata in giudicato, del decreto n. 0317175-2003/30238, con il quale - in relazione al medesimo accadimento - era stata irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per la durata di mesi due.

Appare, dunque, evidente che, ai fini del decidere, riveste carattere dirimente l'analisi della richiamata pronuncia giurisdizionale, la cui motivazione è, tra l'altro, espressamente indicata dall'Amministrazione come la circostanza sulla base della quale "ha doverosamente inflitto la sanzione minore".

Ciò detto, è doveroso osservare che, in tale sede, il Tribunale ha rilevato la fondatezza dei "primi due ordini di censure".

Il primo di tali ordini riguardava, tra l'altro, la mancanza dei presupposti, connessa alla "falsità" - e comunque alla mancanza di prova - in ordine alle accuse mosse.

Al riguardo, il Tribunale ha rilevato quanto segue:

"applicazione della sanzione disciplinare impugnata sulla base esclusiva di documentazione fotografica di

bassa qualità..... inidonea ad attestare - al di là delle dichiarazioni dell'unico soggetto presente - l'effettiva consistenza e la durata del comportamento contestato (lieve assopimento o prolungato sonno, nel corso di un servizio di sorveglianza ad un detenuto)".

Ciò ricordato, non può non prendersi atto che l'annullamento è stato disposto anche in ragione della mancanza di elementi di prova idonei a dare conto del comportamento dell'inquisito e, dunque, a dimostrare l'effettivo accadimento dei fatti contestati.

Tenuto conto di tale premessa, appare evidente che la riattivazione del procedimento disciplinare da parte dell'Amministrazione avrebbe richiesto l'espletamento di ulteriore attività istruttoria (cfr. C.d.S., Sez. VI, sent. 29 aprile 1989, n. 543).

Ne consegue l'illegittimità del provvedimento impugnato perché scaturito non dal riesame della contestazione disciplinare attraverso una nuova valutazione del fatto bensì dalla pressoché automatica irrogazione della sanzione immediatamente meno grave.

In altri termini, si può affermare che l'Amministrazione - attraverso anche le dichiarazioni riportate nella nota del 19 aprile 2005, depositata in data 7 maggio 2005 - ha dato prova di non essersi adeguata a quanto statuito da questo Tribunale e, comunque, di non aver correttamente operato.

Tanto rileva ai fini dell'accoglimento del ricorso introduttivo del giudizio, con assorbimento delle altre censure sollevate.

3. Il ricorrente chiede, ancora, il risarcimento dei danni subiti, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2103, 1223, 2087, 1223, 2043, 2049 e 2059 del codice civile, in quanto denuncia di essere stato oggetto di un' "odiosa pratica di mobbing".

A tal fine descrive una serie di accadimenti, ritenuti idonei a dimostrare una pervicace avversione nei suoi confronti da parte di molti dei suoi superiori gerarchici.

Tale domanda è infondata.

In linea con quanto già affermato dalla Sezione con la sentenza n. 3315 del 17 aprile 2007, il Collegio ricorda che la tipologia di mobbing di interesse nel processo dinanzi al giudice amministrativo si traduce nel demansionamento o comunque nell'emanazione di atti illegittimi, con violazione di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego, ipotesi queste in cui la responsabilità, anche per danno alla salute del dipendente, è di tipo contrattuale.

Nella situazione in esame, dunque, si ravvisa la necessità di valutare la fattispecie del mobbing nella misura strettamente riconducibile ad un contesto di specifiche inadempienze agli obblighi del datore di lavoro, inadempienze che il ricorrente individua in incongrue valutazioni annuali ovvero in una serie di

carenze e/o iniziative che globalmente considerate potrebbero configurare violazione degli artt. 2103 e 2087 c.c..

In definitiva, deve ricercarsi quell'inosservanza delle regole di imparzialità, correttezza e buona amministrazione (come codificate, in particolare, dalla legge n. 241/90). Detta violazione può ravvisarsi in comportamenti omissivi, contraddittori o dilatori dell'Amministrazione, ovvero in violazione di norme, sulle quali non sussistano incertezze interpretative o la cui interpretazione sia ormai pacifica, o, ancora, nella reiterazione di atti affetti anche da illegittimità formali ma che - nel loro insieme - denotino grave alterazione del rapporto sinallagmatico, tale da determinare un danno alla salute del dipendente.

Ciò precisato, il Collegio ritiene che i fatti descritti nel ricorso - oltre ad essere per lo più sforniti del benché minimo supporto probatorio - non concretizzino ipotesi "anomale" ovvero ipotesi che rivelino un'effettiva e chiara violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi sullo stesso gravanti.

In altri termini, l'ampia esposizione riportata nel ricorso non consente di ravvisare la persistenza di iniziative idonee a dare conto della sussistenza di un comportamento antiggiuridico, ossia di un illecito consistente nella sottoposizione del lavoratore ad azioni che, unitariamente considerate, risultano attuate con finalità "persecutorie", tali da rendere penosa per il dipendente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A parte la particolare diluizione nel tempo che caratterizza gli eventi descritti, talmente ampia da investire il periodo 1993- 2004, la quale conduce ragionevolmente ad escludere il persistere del medesimo ambiente di lavoro a livello di "colleghi" e di "superiori" e, dunque, la ricorrenza di vessazioni ad opera di soggetti determinati e ben individuati, non emergono difficoltà che possano essere ritenute avulse dal normale regime di vita di ciascun lavoratore.

In particolare, l'invio in missione presso diverse sedi, il conseguimento di determinati giudizi annuali, il mancato riporto di note di merito nel foglio matricolare, l'insoddisfazione di aspettative attinenti l'attribuzione di elogi e/o meriti, eventuali omissioni in forme di pubblicità (quali le affissioni in bacheca), l'organizzazione dei turni o, ancora, la destinazione a servizi comunque afferenti all'esercizio delle proprie mansioni ovvero il rifiuto di permessi di uscita anticipata appaiono elementi fattuali di per sé stessi inidonei a rivelare l'insorgenza per il dipendente di un "contesto ambientale differenziato" ovvero un "disegno complessivo", composto da una serie di reiterati comportamenti vessatori e persecutori, tali da creare una situazione di sofferenza nel lavoratore.

In verità, le circostanze sopra descritte appaiono "frequenti" negli ambienti di lavoro - per non dire, ordinarie - specie ove si considerino le esigenze di temperamento dei diversi interessi coinvolti che spesso richiedono la presenza nel luogo di lavoro del dipendente in contrasto con le proprie esigenze personali e/o familiari.

E' noto che la materia è delicata. Non si può trascendere dalla ricerca di un punto di equilibrio tra l'esigenza di tutelare i lavoratori che rimangono vittime di iniziative persecutorie e la necessità di evitare

una "giuridificazione" eccessiva e patologica dei rapporti umani in ambito lavorativo che comporterebbe l'attribuzione di sanzione giuridica a qualsivoglia scorrettezza o a qualunque evento della convivenza umana nel rapporto di lavoro.

Ad ogni modo, le varie impostazioni concordano sul fatto che per aversi "mobbing" ci si debba trovare di fronte ad una serie prolungata di atti volti ad "accerchiare" la vittima, a porla in posizione di debolezza, sulla base di un intento persecutorio sistematicamente perseguito.

Orbene, nel caso in esame tale serie prolungata di atti non è riscontrabile; per contro, appare ravvisabile un insieme di eventi e circostanze "fisiologici" allo svolgimento di un rapporto lavorativo, connessi ad esigenze organizzative ma anche a ordinari disservizi e/o disfunzioni di carattere casuale, inidonei a dare prova della sussistenza del fatto dannoso.

In definitiva, gli eventi e le circostanze descritti nel ricorso, pur considerati in un'ottica unitaria, non rivelano la sussistenza di comportamenti che trovano una "ratio" unificatrice nell'intento di isolare, emarginare o espellere il ricorrente dall'ambiente di lavoro, mediante una "escalation" di azioni mirate in senso univoco verso un obiettivo predeterminato (cfr., tra le altre, TAR Lombardia, Milano, Sez. III, sent. n. 403 dell'8 marzo 2007; TAR Lazio, Sez. III bis, sent. n. 6254 del 25 giugno 2004; Trib. Forlì, 10 marzo 2005; Trib. Milano, 23 luglio 2004; Trib. Torino, 28 gennaio 2003).

Preme, ancora, precisare che, proprio in ragione della necessità del riscontro oggettivo della sussistenza di tali comportamenti, in sede di accertamento del mobbing non possono, peraltro, rilevare status soggettivi del dipendente.

Si intende così affermare che il mobbing - proprio perché non può prescindere da un supporto probatorio oggettivo - non può essere imputato in via esclusiva ma anche prevalente al vissuto interiore del soggetto, ovvero all'amplificazione da parte di quest'ultimo delle normali difficoltà che connotano la vita lavorativa di ciascuno (cfr. \*\*\*\*\*, \*\*\*, Marche, Sez. G., 8 febbraio 2005, n. 106).

Come già evidenziato, nel caso di specie non ricorre una pluralità di comportamenti e azioni a carattere persecutorio, sistematicamente diretti contro il dipendente, che - seppure attribuibili a più persone - si rivelano oggettivamente interagenti tra loro nel perseguimento di un unico intento complessivo.

In conclusione, la richiesta di risarcimento dei danni formulata dal ricorrente va respinta.

4. Tutto ciò premesso, permangono da valutare i motivi aggiunti, diretti all'annullamento dei provvedimenti con i quali l'Amministrazione ha disposto la decurtazione del trattamento economico del ricorrente, in ragione dell'accertata assenza a visite di controllo senza giustificato motivo, rilevata durante il periodo di inidoneità del ricorrente stesso al servizio a causa dei danni fisici riportati in seguito ad un incidente stradale, nonché dei decreti con i quali il Provveditore Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Lazio ha respinto i ricorsi gerarchici proposti avverso detti provvedimenti. Nell'ambito di



tali motivi, il ricorrente chiede ancora il risarcimento di tutti i danni derivanti dall'adozione dei provvedimenti indicati, "da potersi far rientrare nel quadro di una più vasta azione di mobbing.....".

Tali motivi aggiunti sono da ritenere inammissibili per carenza di un vincolo di connessione con l'oggetto del ricorso.

Al riguardo, è bene ricordare che l'art. 21, comma 1, della legge n. 1034 del 1971, così come sostituito dall'art. 1 della legge n. 205/2000, tra l'altro, dispone: "tutti i provvedimenti adottati in pendenza del ricorso tra le stesse parti, connessi all'oggetto del ricorso stesso, sono impugnati mediante proposizione di motivi aggiunti".

Come ripetutamente riconosciuto anche in ambito giurisprudenziale, lo strumento dei motivi aggiunti è stato innovato rispetto al passato nel senso di consentire la modifica del petitum mediante l'impugnazione di atti successivi e diversi da quello inizialmente impugnato, a condizione - però - che detti atti "sopravvenuti" costituiscano episodi della medesima lesione nei confronti dell'interesse della parte.

Non appare, dunque, contestabile che lo strumento in questione è tipico del giudizio di annullamento in quanto abilita ad impugnare un nuovo provvedimento nell'ambito di un giudizio già instaurato, esonerando la parte ricorrente dall'onere di proporre più ricorsi in tutti i casi in cui possano trovare soddisfazione valide esigenze di concentrazione, desumibili dalla prescritta connessione.

Orbene, nel caso di specie la connessione de qua non sussiste, né alla stessa può ovviarsi attraverso l'iscrizione dei motivi aggiunti alla stregua di un autonomo gravame, stante la carenza di un'apposita "procura alle liti".

In verità, una connessione può - però - essere ravvisata a livello di azione di risarcimento del danno da mobbing.

Il ricorrente sostiene, infatti, che i reiterati controlli effettuati durante l'assenza dal servizio, con la conseguente decurtazione del trattamento economico, sono stati posti in essere "con l'animus di voler molestare e danneggiare il proprio dipendente, avvalorando quanto già evidenziato nel ricorso introduttivo del presente giudizio".

In altri termini, può affermarsi che il ricorrente ha ritenuto di presentare motivi aggiunti al fine di realizzare una "concentrazione" nell'analisi dei comportamenti ritenuti persecutori, dando sostanzialmente origine ad una sorta di precisazione della domanda.

Tale "concentrazione" è evidentemente anomala o, meglio, estranea al disposto dell'art. 21 della legge n. 1034/1971, atteso che scaturisce non da una connessione tra i provvedimenti impugnati ma dallo specifico significato attribuito ai provvedimenti sopravvenuti e, più precisamente, dalla riconduzione di quest'ultimi nell'ambito dei comportamenti che rivelano - a detta del ricorrente - l'asserito intento persecutorio del

datore di lavoro.

Volendo ritenere i motivi aggiunti valutabili sotto questo particolare profilo, attribuendo così rilevanza ai provvedimenti impugnati con i motivi aggiunti esclusivamente ai fini dell'accertamento del fatto dannoso, eventualità questa da ritenere ammissibile, visto il più recente indirizzo della Corte di Cassazione a Sezioni Unite, il Collegio perviene alla conclusione che i nuovi comportamenti così adottati non modificano i termini della vicenda.

In seguito alla disamina degli eventi rappresentati nel ricorso introduttivo, si è giunti a negare la sussistenza di una pluralità di comportamenti ed azioni ispirati da un intento persecutorio.

Ciò detto, anche ampliando i casi oggetto di indagine attraverso l'aggiunta dei comportamenti descritti nei motivi aggiunti, non appare possibile cambiare orientamento in quanto è carente la dimostrazione da parte del ricorrente - in ossequio alle regole che governano l'onere della prova - che i singoli episodi prospettati sono legati da un preciso intento dell'Amministrazione di emarginarlo o estrometterlo dalla struttura organizzativa.

5. In conclusione, l'azione di annullamento di cui al ricorso introduttivo del presente giudizio è fondata; l'azione di risarcimento per mobbing è infondata; i motivi aggiunti sono inammissibili.

Stante la soccombenza dell'Amministrazione in relazione all'impugnativa della sanzione disciplinare della deplorazione, le spese di giudizio sono liquidate in Euro 500,00 a favore del ricorrente, oltre IVA e CPA nei termini di legge.

**P.Q.M.** - Il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio - Sezione I quater:

- accoglie la domanda di annullamento del decreto n. 0453113-2004/30238, reso il 10.1.2005 dal Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria del Ministero della Giustizia, notificato in data 12 gennaio 2005, il quale - per l'effetto - è annullato;

- respinge la domanda di risarcimento del danno;

- dichiara inammissibili i motivi aggiunti proposti per l'annullamento dei provvedimenti adottati dal Direttore della Casa di Reclusione di Roma Rebibbia in data 18.01.2007 e del decreto del Provveditore Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Lazio del 6.10.2006.

Condanna l'Amministrazione al pagamento delle spese di giudizio, liquidate in Euro 500,00 a favore del ricorrente, oltre IVA e CPA nei termini di legge.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'Autorità amministrativa.

<https://www.diritto.it/t-a-r-lazio-roma-sez-i-quater-7-aprile-2008-n-2877-quali-sono-i-presupposti-per-riconoscere-il-mobbing/>