



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE GIURISDIZIONALE PER IL TRENTINO – ALTO ADIGE/SÜDTIROL

SEDE DI TRENTO

composta dai magistrati:

Chiara BERSANI

Presidente

Robert SCHÜLMERS VON PERNWERTH

Consigliere

Massimo AGLIOCCHI

Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di responsabilità iscritto al **n. 4754** del registro di Segreteria,
promosso dalla Procura Regionale nei confronti dei sigg.:

- **P.D.**, nato a OMISSIS il OMISSIS, residente in OMISSIS, codice fiscale OMISSIS, rappresentato e difeso dall'avv. Monica Baggia (avvmonicabaggia@recapitopec.it) ed elettivamente domiciliato presso il suo studio in Trento, via G. Mancini n. 67;

- **G.E.**, nato a OMISSIS il OMISSIS ed ivi residente in via OMISSIS, codice fiscale OMISSIS, rappresentato e difeso dall'avv. Roberto Bertuol (pec: avvrobotobertuol@recapitopec.it) ed elettivamente domiciliato presso il suo studio in Trento, via Calepina n. 75

- esaminati tutti gli atti ed i documenti di causa;

- uditi, alla pubblica udienza del 13 settembre 2023, con l'assistenza del segretario dott. Bruno Mazzon, il magistrato relatore cons. Massimo Agliocchi, il Pubblico ministero nella persona del sostituto Procuratore

generale Adamo Nicola Pepe, l'avv. Monica Baggia e l'avv. Roberto Bertuol.

FATTO

1.1 Con atto di citazione depositato il 10 novembre 2022 la Procura regionale ha chiamato in giudizio il dott. P.D. e il dott. G.E., in qualità di OMISSIS, rispettivamente, delle unità operative di OMISSIS (in prosieguo OMISSIS e OMISSIS) dell'ospedale OMISSIS di Trento, addebitando al primo un danno di euro 101.644,92 a titolo di dolo ed al secondo, in via sussidiaria, un danno di euro 20.328,98 a titolo di colpa grave, oltre a rivalutazione monetaria ed interessi, conseguente ad un'ipotesi di danno indiretto da mobbing lavorativo.

La Procura si è attivata sulla base di specifica e concreta segnalazione di danno inviata dal OMISSIS dell'Azienda provinciale servizi sanitari (APSS) con la quale è stata trasmessa la documentazione inerente al risarcimento del danno pagato dall'APSS nella misura di euro 149.785,96 in favore della dott.ssa OMISSIS, dirigente medico di I° livello presso l'unità operativa di OMISSIS dell'ospedale OMISSIS di Trento dal 1998 sino al 19/05/2017, in esecuzione della sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS.

Riferisce il Requirente che il giudice d'appello di Trento, in riforma della sentenza di primo grado (sent. n. OMISSIS del Tribunale del lavoro di Trento), ha condannato l'APSS al pagamento alla dott.ssa OMISSIS di euro 99.619,00, oltre interessi e spese legali, a titolo di risarcimento del danno biologico conseguente ad un'ipotesi di mobbing lavorativo. Il giudicante ha accertato che la dott.ssa OMISSIS era stata oggetto di

molteplici ripetuti comportamenti vessatori ad opera dei due direttori delle OMISSIS e OMISSIS, rispettivamente dott. P.D. e dott. G.E., e che tali comportamenti avevano causato alla ricorrente una emorragia cerebrale da stress, con danni cerebrali permanenti, valutati da apposita CTU. In particolare, l'attore, richiamando la sentenza della Corte d'Appello, evidenzia che *“diverse erano state le manifestazioni di atteggiamenti complessivamente vessatori e ritorsivi adottati nei confronti della dott.ssa OMISSIS, la quale, al rientro dopo un periodo di maternità affrontato in età piuttosto avanzata (OMISSIS):*

- *senza alcun preavviso o interpello, era stata di fatto trasferita - anche se non di trasferimento in senso tecnico si trattava, ma di solo spostamento di sede e di compiti lavorativi - dal 1° al 2° Servizio OMISSIS, diretto dal dott. P.D.. La singolarità di tale spostamento risiedeva, tra l'altro, nel fatto che il nuovo contratto fu sottoscritto in data 25.9.2013, con decorrenza 1.8.2013, pur essendo pacifico che esso fosse in essere sin dal rientro al lavoro da parte della dott.ssa OMISSIS nel febbraio 2013 (di fatto fu formalizzato al solo fine di giustificare un secondo “trasferimento” di rientro al 1° Servizio di OMISSIS, diretto dal dott. G.E., a far data dal 30.9.2013);*
- *si vedeva pregiudicata nell'esercizio del diritto di beneficiare del congedo parentale previsto per legge nella misura di sei mesi per ciascun figlio, dovendo più volte ridurre le richieste di fruizione al fine di veder riconosciute e controfirmate le sue richieste;*
- *nel corso dell'estate 2013 riscontrava che dalla sua casella per la posta interna era stato tolto il suo nome;*

– in data 03.09.2013 apprendeva di esser stata ritrasferita al OMISSIS, diretto dal dott. G.E., a far data dal 30.9.2013;

– riceveva ingiustificate valutazioni professionali negative e conseguenti gravi decurtazioni del trattamento economico spettante per la retribuzione di risultato, per la mancata assegnazione di incarichi aggiuntivi o POA (prestazioni orarie aggiuntive)”.

Precisa ancora l’attore che la sentenza della Corte d’Appello di Trento non è stata impugnata in Cassazione dall’APSS e conseguentemente è divenuta definitiva la statuizione di condanna, mentre la dott.ssa OMISSIS ha proposto ricorso per Cassazione in riferimento al mancato riconoscimento del danno da perdita di capacità lavorativa specifica (sul quale la APSS ha formulato specifico controricorso).

La Procura riferisce di aver acquisito, in fase istruttoria, tutti gli atti del primo e del secondo grado di giudizio, oltre ad altra documentazione, il cui riscontro confermerebbe la correttezza dell’interpretazione del giudice del lavoro, ritenuta lineare ed esente da vizi nella sua valutazione dei riscontri documentali oggettivi e delle deposizioni testimoniali. Si ritiene, dunque, comprovata l’esistenza dei comportamenti vessatori posti in essere dai convenuti nei confronti della dott.ssa OMISSIS, i quali, ulteriormente, a fronte delle rimostranze della danneggiata, effettuate anche tramite i legali incaricati, “*non ponevano fine a tali comportamenti incongrui né intervenivano a porre freno, nelle loro funzioni di organizzazione e coordinamento del servizio, ad atteggiamenti di insofferenza manifestati da parte di altri medici, colleghi della dott.ssa OMISSIS, la quale si trovava così a dover svolgere la sua*

attività lavorativa in un contesto lavorativo completamente deteriorato, ciò che, nel complesso, ingenerava la grave correlata malattia della quale cadeva vittima, già valutata nel corso della causa civile”.

Dunque, la Procura notificava invito a dedurre agli odierni convenuti individuando un'ipotesi di danno erariale, per l'ammontare complessivo di euro 101.644,92 (corrispondente al danno biologico permanente e temporaneo, più gli interessi, come liquidato dal giudice d'appello), addebitato in un primo momento ad entrambi a titolo di dolo.

Il dott. P. ed il dott. G. trasmettevano memorie difensive e documentazione varia e venivano anche ascoltati personalmente, chiedendo l'archiviazione del procedimento.

Il Requirente riteneva non superate le contestazioni ed agiva in giudizio per il recupero, in favore dell'APSS, della somma di euro 101.644,92, somma accertata con valore di giudicato dalla sentenza n. OMISSIS del OMISSIS della Corte d'Appello di Trento, formulando, tuttavia, una diversa ripartizione del danno, in accoglimento delle deduzioni difensive del dott. G.. Secondo l'attore, quanto al dott. G., veniva riscontrata una sua ridotta compartecipazione causale alla fattispecie illecita valutabile nella misura del 20% del danno complessivo ed a titolo di colpa grave; ciò in quanto, sostiene la Procura, non emergerebbero profili ritorsivi nei confronti della dott.ssa OMISSIS nella partecipazione del dott. G. all'attivazione del trasferimento senza preavviso della dott.ssa dalla propria unità OMISSIS alla OMISSIS nel gennaio 2013, al rientro dopo una lunga assenza. Mentre, viceversa, si riscontrerebbe un apporto causale del dott. G. nel trasferimento di rientro alla OMISSIS (datato 1°

ottobre 2013) *“all’esito di una situazione divenuta ormai insostenibile e di forte contrapposizione all’interno della OMISSIS con il suo Direttore P.D.”.*

Precisamene, considerato condivisibile l’accertamento effettuato dalla Corte d’Appello di Trento alla luce dei riscontri effettuati nell’istruttoria contabile, il Procuratore ritiene dimostrato un seppur diverso grado di coinvolgimento dei due convenuti nella fattispecie illecita. Quindi, imputa al dott. G.E. una responsabilità, in via sussidiaria, pari al 20% a titolo di colpa grave *“per aver acconsentito e nei fatti disposto il trasferimento della dott.ssa OMISSIS nel gennaio 2013 dalla OMISSIS alla OMISSIS, e per aver partecipato, successivamente, al suo rientro nella OMISSIS nell’ottobre 2013”.* In particolare, nella tesi attorea, il collocamento della dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS al rientro dalla lunga assenza non fu caratterizzato da intento ritorsivo, ma dimostrerebbe comunque la assoluta superficialità ed approssimazione nel risolvere il problema della collocazione lavorativa di un dipendente assente da lungo tempo. La grave colpa per negligenza ed imperizia sarebbe consistita *“nel non aver valutato l’impatto di un trasferimento di tale natura nei confronti di una dipendente in concreto assente dal lavoro da tre anni e mezzo, di fatto inserita in un contesto completamente nuovo di più complessa difficoltà operativa, per di più in una situazione assolutamente precaria dal punto di vista personale”.* Analogamente, il rientro nella OMISSIS, acconsentito dal dott. G. E., non considerò quanto comunicato dalla dott.ssa OMISSIS, ossia il suo non gradimento di tale ulteriore spostamento, *“che - pur se*

eventualmente ipotizzato all'atto del primo trasferimento come rientro presso la sede naturale del proprio lavoro, circostanza di cui non vi è prova in atti - aveva assunto per le vicende vissute in precedenza, la connotazione di un trasferimento punitivo".

Per quanto riguarda il dott. P.D., la Procura ritiene comprovati in atti i plurimi comportamenti mobbizzanti posti in essere, culminati nel secondo trasferimento della dott.ssa OMISSIS, nell'esclusione della dipendente dalla retribuzione di risultato e da obiettivi specifici POA, oltre che in una ritorsiva valutazione non positiva della propria attività lavorativa.

Evidenzia l'attore che, pur nel pieno rispetto dell'autonoma valutazione del Giudice contabile rispetto al precedente accertamento giudiziale civile, passato in giudicato, dalla documentazione acquisita in istruttoria sarebbe *"pienamente confermata la sussistenza di successivi atti di ritorsione, che via via vennero a configurarsi nei confronti della dott.ssa OMISSIS e che, per quanto qui rileva, hanno portato alla condanna dell'Azienda Sanitaria al risarcimento del danno dalla medesima subito, con evidente riflesso sul pubblico erario sub specie di danno indiretto".*

L'attore contesta, quindi, le obiezioni mosse dalle difese in fase preprocessuale. In particolare, in ordine all'eccezione di limitata permanenza in servizio della dott.ssa OMISSIS presso la OMISSIS il Procuratore evidenzia che la danneggiata è stata presente presso tale reparto per 9 mesi, non potendosi scomputare i periodi di assenza per congedo ordinario o parentale, come sostenuto dalle difese. Inoltre, va considerato, secondo l'attore, anche il periodo antecedente al rientro in

servizio, con riferimento allo spostamento della dott.ssa OMISSIS dal proprio posto di lavoro in una situazione di evidente difficoltà personale (si fa riferimento all'episodio dell'invio di una semplice e-mail nel marzo 2012 con cui si comunicava lo sdoppiamento del reparto di OMISSIS in due OMISSIS). Come andrebbe considerato pure il periodo successivo all'ottobre 2013 in cui *"la struttura aziendale nel suo complesso"* proseguiva con atteggiamenti vessatori (si fa riferimento alla comunicazione della scheda valutativa, ritenuta illegittima, avvenuta nell'aprile 2014) e dava risposte vaghe e generiche senza affrontare nel concreto ed effettivamente le problematiche sollevate dalla OMISSIS, anche a mezzo dei suoi legali, in tal modo continuando in un atteggiamento giudicato ostile e di negazione, nonostante la OMISSIS avesse pienamente manifestato il suo disagio e, per di più, si trovasse all'epoca assente a causa della malattia ingenerata proprio dai denunciati comportamenti mobbizzanti.

In ordine al rilievo delle difese, secondo cui i trasferimenti del personale non sarebbero addebitabili ai convenuti in quanto rimarrebbero nella esclusiva competenza gestionale del livello amministrativo aziendale, la Procura sottolinea il massimo coinvolgimento dei direttori delle OMISSIS e OMISSIS nella scelta del personale da assegnare alle due strutture, come emergerebbe sia dalla e-mail del 2 marzo 2012 del dott. G. con cui chiedeva la disponibilità dei medici al trasferimento presso la neo costituita OMISSIS, sia dalle relative comunicazioni di riscontro a lui stesso dirette. Analogamente, in riferimento al secondo trasferimento della dott.ssa OMISSIS nell'ottobre 2013, emergerebbe il ruolo decisivo

svolto da entrambi i convenuti *“nel richiedere - di fatto, ad horas, a maggior riprova del loro ruolo su tale vicenda - il trasferimento della dott.ssa OMISSIS; trasferimento tra l'altro già annunciato (e nei fatti da ritenersi deciso personalmente) dallo stesso P.D. con nota del 25 settembre 2013”*.

Inoltre, il fatto che la composizione *in itinere* del personale assegnato alle OMISSIS e alle OMISSIS fosse stata già ampiamente prevista al momento della costituzione di quest'ultimo reparto in ragione alle esigenze di operatività che si sarebbero nel corso del tempo presentate non renderebbe meno illecito il comportamento posto in essere.

Pertanto, dagli atti acquisiti in istruttoria, la Procura ritiene realizzato un comportamento di intensa e continua vessazione a cui fu sottoposta la dott.ssa OMISSIS, concretizzato, nel corso della sua permanenza presso la OMISSIS, attraverso atteggiamenti ritorsivi culminati nel cambio dei contenuti della scheda valutativa, nella valutazione non pienamente positiva del suo operato, nell'esclusione dalle assegnazioni di obiettivi specifici, tutti comportamenti attribuibili al dott. P.D., oltre che atteggiamenti discriminatori tenuti dai colleghi di lavoro a fronte dei quali non fu intrapresa alcuna iniziativa da parte dell'Azienda, neppure dopo il trasferimento *“di ritorno”* della dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS disposto d'imperio e di fatto dall'oggi al domani nonostante le legittime lamentele presentate. Ciò posto, la Procura ribadisce che *“le statuizioni di condanna pronunciate dal Giudice civile sono dunque pienamente condivisibili e non emergono dalle difese presentate all'istruttoria erariale, ragioni per disconoscere il puntuale accertamento del Giudice*

civile”.

Il Requirente, nel rilevare che il reparto di anestesia e rianimazione è probabilmente uno dei più delicati e induce maggior stress nei medici ivi operanti, ritiene non giustificabile la scelta di adibirvi una dipendente assente da oltre tre anni e mezzo, per di più ad un settore molto complesso (OMISSIS) dedicato alla rianimazione dei pazienti cardiovascolari. Oltretutto, aggiunge l'attore, gli stessi convenuti hanno rilevato che la dott.ssa OMISSIS non aveva un'apposita preparazione specifica per l'indicata tipologia di attività rianimatoria, per la quale occorre un adeguato periodo di formazione. Dunque, la collocazione al rientro dalla lunga assenza della dott.ssa OMISSIS nella OMISSIS sarebbe stata una decisione illogica dal punto di vista della corretta organizzazione del servizio, rimanendo irrilevante che si potesse verificare un sovrannumero in un reparto e una scopertura nell'altro, come eccepito dalle difese. L'attore stigmatizza perciò la noncuranza dell'Azienda rispetto a tale situazione organizzativa, che avrebbe richiesto un doveroso contatto diretto ed effettivo con la dipendente prima di disporre lo spostamento presso una diversa unità operativa, con compiti e mansioni di tale livello di difficoltà e delicatezza; non sarebbe quindi bastata una e-mail (quella del 2 marzo 2012), peraltro inviata durante il periodo di assenza della dott.ssa OMISSIS, né la mancata risposta della destinataria, per disporre lo spostamento. Anche sotto questo profilo il Requirente condivide la valutazione effettuata dalla Corte d'Appello di Trento laddove ha considerato che il trasferimento “fu frettolosamente disposto con il solo fine, da un lato, di

liberarsi delle problematiche create da una dipendente che era assente da oltre tre anni e che aveva appena avuto una maternità gemellare, con conseguenti problematiche operative circa la sua presenza in servizio, e, dall'altro, con lo scopo di poter effettuare l'assegnazione di personale in una posizione di grande responsabilità e ancor maggiore difficoltà operativa rispetto all'ordinario, superando le difficoltà che si deve presumere s'incontrino nel reperire il personale da assegnare ad un tale genere di impegno". In sostanza, l'attore sottolinea quanto sia stata sottovalutata la situazione di incertezza e di stress lavorativo in cui poteva venirsi a trovare la dott.ssa OMISSIS al rientro dopo la lunga assenza, tanto che decorsi soli 9 mesi ne fu disposto il rientro alla OMISSIS, potendosi persino giudicare sprovvista la prima assegnazione alla OMISSIS.

Secondo l'attore *"si tratta, a ben vedere, di evenienze che le pubbliche amministrazioni dovrebbero valutare ed affrontare con ben diverso approccio anche e specialmente ai fini della tutela della salute dei lavoratori, considerata la vastità e ripetitività del fenomeno, e non certo ridurli e considerarli, come accaduto nel caso di specie, a mere percezioni soggettive dei dipendenti"*.

Si fa, in ogni caso, cenno al fenomeno dello *straining*, considerato anche in giurisprudenza, ossia a quei comportamenti vessatori, anche singoli, di più limitata portata offensiva e di minor durata temporale (ribadendo che, peraltro, non sarebbe questo il caso specifico) che sono comunque in grado di ingenerare situazioni di frustrazione e determinare sofferenze psicologiche in ambito lavorativo.

Prosegue quindi la Procura evidenziando gli atteggiamenti ritorsivi posti in essere dal Direttore della OMISSIS dott. P.D., nonché i comportamenti discriminatori dei colleghi che, seppur ritenuti comprensibili per quanto attiene alle limitate possibilità di utilizzo delle ferie, vengono giudicati come *“gravemente inadeguati ed addirittura esecrabili”* in relazione ai diritti costituzionalmente riconosciuti a tutela della maternità.

Si fa riferimento alla circostanza che portò la dott.ssa OMISSIS a modificare le sue richieste di congedo parentale richiamando documenti agli atti; alla modifica *ex post* degli obiettivi assegnati alla dott.ssa OMISSIS, avvenuta secondo la Procura successivamente alle rimostranze manifestate dalla OMISSIS in merito al secondo non concordato trasferimento; alla valutazione non positiva della professionalità della OMISSIS effettuata dal P. con valutazione B in luogo di quella C riportata nel periodo precedente e predisposta dal G.; valutazioni ritenute dalla Procura *“non certo lusinghiere e da ritenersi appositamente conseguenti alle rimostranze effettuate, probabilmente estese anche al fine di dare giustificazione, ex post, al già disposto ritrasferimento alla OMISSIS nell’ottobre 2013, appena nove mesi dopo il primo trasferimento”*. Sottolinea, ancora, l’attore che *“l’immediata contiguità temporale delle riferite circostanze (lettera di contestazione tramite legali a fine settembre 2013, mutamento di obiettivi e giudizi preliminari appena due giorni dopo, il 2 ottobre 2013), secondo il principio del “più probabile che non” che governa la prova nel giudizio contabile e nel giudizio civile, nel contesto di altri gravi indizi in merito*

alla situazione di complessiva vessazione a carico della dott.ssa OMISSIS, porta a ritenere la finalità concretamente ritorsiva della valutazione assegnata alla dott.ssa OMISSIS dal convenuto P.D.,, avente conseguenti implicazioni anche in ordine alla retribuzione di risultato, senza doversi ulteriormente considerare che la mole di lavoro straordinario eseguita dalla dott.ssa OMISSIS – denotante quanto meno impegno e scrupolosa osservanza degli obblighi lavorativi – non è stata in alcun modo presa in considerazione al fine di valutare la sua propensione al miglioramento”.

L'attore considera non rilevante la giustificazione formulata dall'APSS nel giudizio civile e ripetuta nelle difese del dott. P. in questo processo, in ordine all'atteggiamento non collaborativo della dott.ssa OMISSIS che non si presentò per discutere la richiesta di revisione della valutazione; ciò in quanto, secondo la Procura, in disparte la nota circostanza dei gravi problemi di salute, la OMISSIS aveva ormai devoluto ogni questione ai suoi legali e, considerato il clima di vessatorietà e ritorsioni continue, l'incontro si sarebbe risolto, verosimilmente, in un'ulteriore occasione di ritorsione. Dunque, per l'attore, *“tale atteggiamento forzatamente formalistico e unidirezionale dell'Amministrazione altro non è [sarebbe] se non la prosecuzione del complessivo mobbing subito dalla dipendente sul posto di lavoro”.*

Infine, accenna l'attore anche alla circostanza dell'esclusione dalle POA nel periodo gennaio-dicembre 2013 e ai comportamenti da parte di un cospicuo gruppo di colleghi che la esclusero dalle comunicazioni a mezzo mail e mantennero un atteggiamento ostativo nei suoi confronti,

come risulterebbe ampiamente motivato dalla Corte d'Appello di Trento.

1.2 Con comparsa di risposta depositata il 21 luglio 2023 si è costituito in giudizio il dott. P.D. con il patrocinio dell'avv. Monica Baggia del Foro di Trento.

Nel premettere che l'azione amministrativa è autonoma e diversa dall'azione civile e che le sentenze civili di condanna a carico della PA non esplicano efficacia vincolante nel giudizio di responsabilità, la difesa del dott. P. sostiene che l'atto di citazione ricalca pedissequamente l'iter argomentativo della sentenza della Corte d'Appello e recupera solo le prove testimoniali e documentali valorizzate nella pronuncia di secondo grado. Nell'esaminare le singole condotte, distinguendo quelle poste in essere dal dott. G. quale direttore della OMISSIS e quelle attuate dal dott. P. in veste di direttore della OMISSIS, la difesa ritiene che nell'accertamento giudiziale d'appello siano presenti lacune nell'analisi delle prove con particolare riferimento a quelle prodotte da APSS nel giudizio di primo grado, che aveva escluso il mobbing, e alle audizioni degli incolpati svolte il 24 ottobre 2022.

Rileva il patrocinio del dott. P. che, pur non esistendo una definizione normativa di mobbing, la giurisprudenza è concorde nel ritenere che esso sia configurabile a fronte di condotte poste in essere dal datore di lavoro in modo sistematico, ripetuto nel tempo e caratterizzate da intento persecutorio. Nel citare una sentenza del Consiglio di Stato, la difesa sottolinea che la prova della volontà di denigrare, emarginare o comunque di arrecare un danno psicologico è irrinunciabile e deve prescindere dalle soggettive percezioni del lavoratore. Si richiama,

quindi, la sentenza di primo grado (n. 12/2019) nella quale il giudicante non aveva ravvisato il dolo specifico del datore di lavoro ritenendo non vessatori, né mortificanti per la dott.ssa OMISSIS i comportamenti posti in essere dalla APSS. Tuttavia, a fronte della sentenza della Corte d'Appello, la difesa esamina nello specifico gli eventi contestati e collocabili nel periodo in cui la dott.ssa OMISSIS ha lavorato sotto la direzione del dott. P., ossia da gennaio ad ottobre 2013 senza contare i periodi di congedo parentale.

Con riferimento allo spostamento dalla OMISSIS alla OMISSIS (gennaio 2013) si riferisce che il dott. P. era in servizio presso l'ospedale OMISSIS dal 1° aprile 2012, mentre lo sdoppiamento delle unità operative di anestesia e rianimazione veniva disposta nel marzo 2012 e quindi il dott. P. non avrebbe contribuito all'organizzazione del nuovo servizio, né alla formazione del suo organico. Il convenuto non sarebbe stato coinvolto nell'assegnazione della dott.ssa OMISSIS nel gennaio 2013 presso la OMISSIS. La costituzione della OMISSIS sarebbe stata molto veloce e quasi frettolosa per far fronte alle esigenze della cardiocirurgia (si richiama la dichiarazione del dott. OMISSIS). Si evidenzia che il personale da adibire alla OMISSIS venne selezionato tramite interpello, ma siccome non si riuscì a coprire l'organico alcuni medici vennero assegnati d'ufficio. La dott.ssa OMISSIS, che all'epoca sostituiva la dott.ssa OMISSIS (che non aveva risposto all'interpello), scelse, invece, liberamente, di essere adibita alla OMISSIS. Per questo motivo, secondo la difesa, la dott.ssa OMISSIS, al rientro dopo la lunga assenza (da giugno 2009 a fine 2012) di fatto prese il posto della

dott.ssa OMISSIS presso la OMISSIS. Il dott. P., sempre in tesi difensiva, non aveva in alcun modo preso parte alla decisione sulla collocazione della dott.ssa OMISSIS presso la OMISSIS ed era oltretutto consapevole che sarebbe stata una assegnazione temporanea, visto che aveva saputo, dal dott. G., che la dott.ssa OMISSIS voleva rientrare alla OMISSIS presso la quale aveva operato per anni (si richiama la testimonianza del dott. P. nel giudizio civile di I grado). Conferma di tale volontà si rinverrebbe anche nella lettera d.d. 21/10/2013 del dott. OMISSIS, Direttore OMISSIS dell'APSS e nella testimonianza del dott. G. nel processo civile ribadita anche in audizione. Si rimarca, poi, che la dott.ssa OMISSIS ha lavorato presso la OMISSIS dal 13 gennaio al 30 settembre 2013, assentandosi dal 27 giugno al 12 luglio per ferie e dal 23 luglio al 31 agosto 2013 per congedo parentale.

Si evidenziano, poi, le differenze tra la OMISSIS e la OMISSIS, precisando che nella prima sono assegnati 50 medici, mentre nella seconda solo 10 con conseguenti difficoltà nel coprire tutti i turni sia di attività ordinaria che di reperibilità per urgenze. Si precisa che l'equipe medica della OMISSIS deve lavorare sia in sala che nel reparto di terapia intensiva e, considerato il numero esiguo di operatori, i medici devono poter fare totale affidamento gli uni sugli altri. Si sostiene che la dott.ssa OMISSIS non era autonoma e non aveva maturato le competenze specifiche della rianimazione e della cardio anestesia e per questo motivo era stata affiancata per un periodo più lungo dell'usuale. Durante la permanenza nella OMISSIS la dott.ssa OMISSIS non

avrebbe acquisito la sicurezza necessaria al suo ruolo e ciò sarebbe stato motivo di preoccupazione di colleghi ed infermieri (si richiamano le dichiarazioni della coordinatrice infermieristica OMISSIS e del dott. OMISSIS). Si fa riferimento anche ad episodi risalenti nel tempo (2001) quando la dott.ssa OMISSIS venne descritta come non autonoma dall'allora dirigente della OMISSIS dott. OMISSIS.

Pertanto, in tale contesto, si rileva che il dott. P. dovette farsi carico della situazione, che rischiava di essere pericolosa per i pazienti e dannosa per il lavoro dell'equipe. Quindi, nel settembre 2013, nell'ambito della riorganizzazione interna del reparto, il dott. P. propose di riassegnare la dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS, d'intesa con il direttore della stessa. Quindi, lo spostamento della dott.ssa OMISSIS fu disposto nella certezza che la stessa avrebbe potuto svolgere un'attività più consona alle sue competenze presso la OMISSIS, presso cui aveva lavorato per anni e tale convinzione sarebbe confermata dal fatto che le valutazioni personali migliorarono col passaggio alla OMISSIS (da B – parzialmente positivo in OMISSIS nel 2013 a C – positivo in OMISSIS nel 2014).

Secondo la difesa, dunque, “non si trattò, infatti, di un atto discriminatorio e mortificante nei confronti della dipendente, assunto con intento persecutorio, ma di una decisione dettata dall'esigenza di garantire il miglior funzionamento della U.O. (e quindi dell'APSS) e di tutelare al contempo la dottoressa che, in ragione delle lacune della sua preparazione, rischiava di mettere in pericolo i pazienti e se stessa”.

Si formulano, poi, alcune precisazioni sulle modalità con cui fu comunicato alla dott.ssa OMISSIS il trasferimento alla OMISSIS. Il dott.

P. avvisò la dott.ssa di tale spostamento in data 3 settembre 2013, ossia il giorno successivo al suo rientro dal congedo parentale (si fa riferimento a prova documentale). Si richiama anche la comunicazione del 27 settembre 2013 con cui i Direttori delle OMISSIS avvisarono il direttore dell'ospedale della mobilità interna della dott.ssa OMISSIS insieme ad altri medici posti in mobilità. Si sottolinea anche che nella già richiamata lettera d.d. 21/10/2013 del dott. OMISSIS, in risposta a due note inviate dall'avvocato della dott.ssa OMISSIS, si spiegavano in modo chiaro ed esauritivo i motivi dello spostamento della dott.ssa OMISSIS.

Per quanto attiene alle valutazioni professionali ed alle presunte decurtazioni economiche, la difesa sostiene che il dott. P. chiuse le schede personali di tutti i medici della sua unità operativa in data 1° ottobre 2013 compilando quindi anche quella della dott.ssa OMISSIS, indicando in via definitiva gli obiettivi assegnati (si richiama prova documentale). Pertanto, non vi sarebbe stata alcuna modifica peggiorativa della valutazione della dott.ssa OMISSIS conseguente alla diffida inviata dalla stessa all'APSS tramite il suo legale in data 30 settembre 2013.

Ciò detto, si sottolinea che il giudizio sulla professionalità dei medici è uno specifico compito del direttore che ha l'obbligo di motivare in modo adeguato la valutazione espressa. Nello specifico, il dott. P. avrebbe offerto ampia spiegazione di quali fossero le carenze dimostrate dalla dott.ssa OMISSIS ponendole obiettivi atti a migliorare le conoscenze e le competenze nella gestione intensivologica e nell'esecuzione delle

procedure invasive. Quindi, si sostiene, nella scheda di valutazione il dott. P. evidenziò, dal punto di vista tecnico e senza l'uso di espressioni denigratorie o offensive, oggettivi profili di criticità e carenze e, pur dando atto dell'impegno e della disponibilità del medico, specificò che a distanza di tempo non si erano realizzati significativi miglioramenti. Si richiama, poi, nuovamente la lettera del dott. OMISSIS del 21 ottobre 2013 con cui vennero ritenute infondate le lamentele della dott.ssa OMISSIS esposte tramite il suo legale in merito alla valutazione. Non sarebbe perciò imputabile al dott. P. alcun comportamento dolosamente discriminatorio o vessatorio nei confronti della dott.ssa OMISSIS. Mentre sarebbe da rilevare un atteggiamento scarsamente collaborativo di quest'ultima, non essendosi mai presentata agli incontri con il direttore dott. P. a cui era stata invitata due volte, come pure non si presentò davanti al nucleo di valutazione presso cui aveva formulato richiesta di riesame della valutazione conseguita.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, si rileva che la stessa è stata calcolata con assoluta trasparenza e secondo quanto disposto dall'art. 40 del T.U. degli accordi integrativi aziendali d.d. 23 marzo 2010. Sarebbe dunque pacifico che a fronte di una retribuzione di risultato preventivata possano seguire variazioni in sede di conguaglio sulla base di vari parametri (presenze effettive in servizio, raggiungimento obiettivi).

Quanto alle prestazioni orarie aggiuntive (c.d. POA), nel precisare che è il direttore a concordare con il medico lo svolgimento delle prestazioni aggiuntive tenendo conto di vari parametri, si evidenzia che la posizione

della dott.ssa OMISSIS era del tutto particolare avendo lavorato per tre mesi in affiancamento senza attribuzione di POA; escludendo poi il lasso di tempo in cui fu assente per ferie o congedo parentale, le possibilità che le venissero assegnate prestazioni aggiuntive erano di fatto assai ridotte rispetto a quelle degli altri medici. In merito alla “*mole di lavoro straordinario eseguita dalla dott.ssa OMISSIS*”, come riportato in citazione, si specifica che la permanenza in reparto oltre la durata del turno non è considerata ai fini retributivi per specifica previsione aziendale (salvo appunto che non siano affidate prestazioni aggiuntive).

Con riferimento ai congedi parentali, la difesa, premesso che la dott.ssa OMISSIS ha usufruito integralmente, negli anni, del periodo di congedo previsto dalla contrattazione collettiva, riferisce di un episodio occorso nel maggio 2013, ossia una riunione in cui tutti i medici erano stati convocati dal dott. P. per concordare i periodi di ferie estivi. In quell’occasione la dott.ssa OMISSIS avrebbe scelto il proprio periodo di ferie, ma solo a fine riunione avrebbe comunicato anche l’intenzione di usufruire di due mesi di congedo parentale. Tale notizia avrebbe, inevitabilmente, irritato i colleghi che si sarebbero visti limitati nel loro diritto di utilizzo delle ferie. Il dott. P., nel rivedere, quindi, il piano ferie, rilevò che per un breve periodo, pari a circa 10 giorni, l’unità operativa sarebbe restata scoperta e quindi fece appello al buon senso della dott.ssa OMISSIS la quale scelse di ridurre il periodo di congedo parentale (oltre alle 3 settimane di congedo ordinario autorizzate dal direttore). In tal modo il dott. P. consentì a tutti i medici di poter usufruire del congedo ordinario. La richiesta di congedo parentale della dott.ssa

OMISSIS fu quindi presentata dopo la riunione in data 21 giugno 2013 ed il dott. P. la firmò.

In ordine al clima di ostilità percepito dalla dott.ssa OMISSIS durante la sua permanenza nella OMISSIS si segnala che la Corte d'Appello di Trento si sarebbe basata unicamente su una testimonianza, quella della dott.ssa OMISSIS, peraltro considerata non attendibile dal giudice di primo grado in quanto *de relato actoris*. L'esclusione dalla mailing list da parte dei colleghi sarebbe avvenuta nel 2014, ossia quando la dott.ssa OMISSIS era assegnata alla OMISSIS, diretta dal dott. G.. L'episodio della rimozione del nome dall'armadietto sarebbe sempre stato descritto in maniera generica e a negare qualsiasi forma di discriminazione, pur evidenziando le criticità dell'operato della collega, sarebbero stati anche i colleghi della dott.ssa OMISSIS, come da dichiarazioni allegate alle deduzioni difensive. In ogni caso, per la difesa, il dott. P. non era al corrente di tali avvenimenti.

Per escludere la natura discriminatoria dei comportamenti posti in essere dal dott. P. si richiama anche una dichiarazione della dott.ssa OMISSIS, che attesta di aver avuto tre gravidanze dal 2016 e di essere sempre riuscita a conciliare le esigenze familiari con quelle lavorativa aderendo al "*progetto APSS lunghe assenze*" per la gestione delle assenze superiori a 120 giorni.

Infine, si contesta sia il nesso causale che la quantificazione del danno. Si ribadisce che la dott.ssa OMISSIS è stata dipendente della OMISSIS solo per 9 mesi e in presenza effettiva per meno di un terzo del periodo e che alcune condotte lamentate sono collocabili nel periodo in cui

prestava servizio presso la OMISSIS fino alla malattia intervenuta nel giugno 2014.

Si rileva, poi, che la consulenza medico legale avrebbe evidenziato che i problemi di salute sofferti dalla dott.ssa OMISSIS avevano quale concausa lo stress lavorativo, senza però individuarne l'origine e precisando che i sintomi più gravi si sono sviluppati nel 2014, ossia quando la dott.ssa aveva già abbandonato il reparto del dott. P.. Inoltre, l'accertamento del nesso causale svolto nel processo civile non potrebbe essere mutuato nel presente giudizio in quanto il dott. P. non era parte di quel processo. Si aggiunge anche che APSS non solo era sempre stata messa al corrente della situazione, ma aveva anche condiviso e avallato le proposte di spostamento avanzate dal dott. P. e dal dott. G., con ciò concorrendo direttamente a realizzare il danno lamentato (si richiama dichiarazione della dott.ssa OMISSIS, allora dirigente del servizio acquisizione e sviluppo nell'ambito della direzione del personale APSS).

1.3 Con comparsa di risposta del 20 luglio 2023 si è costituito in giudizio il dott. G.E. con il patrocinio dell'avv. Roberto Bertuol del Foro di Trento. In via preliminare, si eccepisce la prescrizione dell'azione erariale in quanto le condotte si riferiscono al 2013/2014, ossia ad epoca risalente ad oltre 5 anni dalla notificazione dell'invito a dedurre (21/07/2022). In ogni caso, secondo la teoria della conoscibilità obiettiva, secondo il convenuto già in data 14/07/2015 l'APSS sarebbe stata al corrente di un'articolata istanza di risarcimento presentata dalla dott.ssa OMISSIS alla quale aveva riscontrato l'assicurazione dell'APSS con nota del

21/08/2015.

Nel merito, la difesa del dott. G. prende atto che l'incolpazione formulata dalla Procura è stata considerevolmente ridimensionata dopo la trasmissione della memoria di deduzioni e della relativa documentazione allegata, imputando in citazione una responsabilità per colpa grave e per una somma pari al 20% del danno totale. Tuttavia, seppur nel sostanziale ridimensionamento e modificazione delle accuse, si contesta la pretesa azionata alla luce sempre della medesima documentazione comprovante i fatti descritti nelle deduzioni difensive prodotte a seguito dell'invito a dedurre.

Si evidenzia che il dott. G. non era parte del processo davanti al giudice del lavoro e, quindi, si sostiene che la sentenza della Corte d'Appello di Trento possa essere considerata come *res inter alios acta*, in quanto tale insuscettibile di estensione a coloro che, per deliberata scelta delle parti processuali, non avevano preso parte a quel processo. Quindi, le decisioni dei giudici del lavoro *“non valgono certo a fondare una ricostruzione fedele od una verità oggettiva, idonea a sostenere assunti di responsabilità diverse a carico di terzi estranei alla lite, ma solo una precaria “verità processuale” utile unicamente a dirimere quella controversia, tra quelle parti che vi hanno preso parte”*.

Ripercorrendo il percorso argomentativo già sviluppato in fase preprocessuale, il convenuto rimarca che le due unità operative anestesilogiche, benché fisicamente vicine, sono sempre state totalmente separate ed indipendenti dal punto di vista gestionale. Pertanto, il dott. G. non aveva alcun ruolo, né conoscenza, delle

dinamiche interne alla OMISSIS. Inoltre, si espone che il dott. G. è stato direttore del dipartimento di anestesia dal 2006 al 2018, anno del suo pensionamento, ma ciò non avrebbe implicato alcun potere gerarchico sui direttori delle unità operative. Per cui la gestione del personale sarebbe competenza autonoma ed esclusiva del singolo primario, che ne risponde al direttore di ospedale e al direttore del personale, non certo al direttore di dipartimento.

La difesa ricostruisce, quindi, i fatti contestati dal Requirente esaminando innanzitutto il primo “*trasferimento*” della dott.ssa OMISSIS dalla OMISSIS alla OMISSIS al momento del rientro (gennaio 2013) dopo lunga assenza. Si ripercorre la genesi dello sdoppiamento del reparto di anestesia e rianimazione (marzo 2012) evidenziando le conseguenti problematiche di individuazione del personale medico da assegnare alla OMISSIS neocostituita. Si rileva che, a seguito di richiesta di chiarimenti formulata dal dott. G. alla alta direzione del personale aziendale, il convenuto attivò un interpello interno con e-mail del 28/02/2012, inviata anche alla dott.ssa OMISSIS, al fine di verificare l’eventuale consenso allo spostamento presso la OMISSIS. Nove medici optarono per l’adibizione alla OMISSIS, mentre per il decimo posto in organico venne assegnato un medico in via temporanea (dott. OMISSIS), visto che poi il posto fu coperto con concorso. Si evidenzia che tra i nove medici che scelsero la OMISSIS c’era anche la dott.ssa OMISSIS, la quale stava sostituendo la dott.ssa OMISSIS; pertanto, secondo la tesi del convenuto, al rientro della dott.ssa OMISSIS l’unico posto libero di ruolo era nella OMISSIS, ossia quello provvisoriamente

occupato dalla sua sostituta (dott.ssa OMISSIS) che dovette lasciare il reparto. Si sottolinea che nel gennaio 2013 la dott.ssa OMISSIS non avrebbe potuto prendere servizio nella OMISSIS diretta dal dott. G., in quanto sarebbe stata in esubero (erano già coperti i 50 posti di medici addetti), ma doveva necessariamente essere assegnata alla OMISSIS, nella quale, venuto meno l'apporto della dott.ssa OMISSIS, il personale medico assegnato si era ridotto a 9 (su un organico di 10). Si rimarkano anche le difficoltà nel reperire medici anestesisti e la necessità di non avere scoperture d'organico nei reparti emergenziali.

Dunque, in tale contesto, si sostiene che *“il Dott. G. propose sia al Primario di OMISSIS, che alla Dott.ssa OMISSIS (come già in precedenza era avvenuto con il citato Dott. OMISSIS) un’assegnazione temporanea al Reparto del Dott. P., sintanto che, verosimilmente dopo qualche mese, si fosse “liberato” un posto nella OMISSIS.*

La Dott.ssa OMISSIS non solo si dichiarò d'accordo, ma si dimostrò positivamente interessata a fare un'esperienza per lei nuova in un reparto con terapia intensiva e cardiocirurgia, sia pure per un periodo limitato. V'è poi da notare come scambi temporanei di medici tra l'una e l'altra U.O. sono tutt'altro che inconsueti, né possono in alcun modo considerarsi penalizzanti”.

La difesa sostiene che la Corte d'Appello sarebbe ancora in travisamento dei fatti nel punto in cui (pag. 17 della sentenza) ha affermato che la dott.ssa OMISSIS non prese il posto lasciato vacante dalla dott.ssa OMISSIS in quanto la stessa *“è rimasta in servizio anche dopo il rientro della OMISSIS, percependo la retribuzione di risultato dal 01/06/2013”.*

Sarebbe invece pacifico che la dott.ssa OMISSIS ha lavorato presso la OMISSIS dal febbraio 2012 al marzo 2012, transitando nella OMISSIS ad aprile 2012 e fece rientro nel giugno 2013 nella OMISSIS ma solo per una breve sostituzione, in quanto il posto di ruolo era stato rioccupato dalla dott.ssa OMISSIS.

La difesa passa quindi ad esaminare il secondo trasferimento della dott.ssa OMISSIS dalla OMISSIS alla OMISSIS (ottobre 2013). Si contesta l'affermazione contenuta nella sentenza della Corte d'Appello n. OMISSIS (pagg. 21-22) secondo cui ci fu un “...*palleggiamento del problema tra i dirigenti delle due unità*” in quanto il rientro della dott.ssa OMISSIS sarebbe stato solo un seguito degli accordi intercorsi con la medesima. Si sostiene che si era in presenza di comprovate ragioni di servizio ed il dott. G. avrebbe semplicemente assecondato la volontà della dott.ssa OMISSIS di rientrare in OMISSIS. Oltretutto, si rimarca che la decisione definitiva sullo spostamento non competeva al convenuto, ma ai vertici APSS, nelle persone del direttore del personale e del direttore dell'ospedale in collaborazione con il direttore del servizio acquisizione e sviluppo ai quali pure si era rivolta la dott.ssa OMISSIS (si richiama una e-mail della dott.ssa OMISSIS nella quale verrebbero impartite chiare disposizioni circa la decisione assunta dal vertice aziendale in ordine all'assegnazione della dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS a seguito di interlocuzione con il legale della stessa).

Si esamina poi l'asserito pregiudizio subito dalla dott.ssa OMISSIS per illegittimo diniego di congedi parentali, osservando che il dott. G. “*palesamente non è mai stato coinvolto in simile aspetto, che ignora del*

tutto, salvo quanto emerge dalla lettura dei documenti acquisiti nel presente procedimento". Al contrario, si rileva, il dott. G. ha sempre tempestivamente firmato tutte le richieste di congedi parentali presentate dalla dott.ssa OMISSIS ed ha anche sempre acconsentito a tutte le richieste discrezionali (ferie, aggiornamenti, ecc.) senza dilazione o negazioni di sorta, compresa una richiesta di ferie per complessivi due mesi e mezzo dal 22/5/2015 al 09/07/2015.

Con riferimento all'episodio della lamentata esclusione dalla *mailing list* e/o scomparsa del suo indirizzo dalla casella di posta elettronica si ribadisce che il dott. G. non ha avuto alcun ruolo in merito a tali vicende.

Analogamente, si sottolinea che in OMISSIS alla dott.ssa OMISSIS non furono mai negate le consegne dei pazienti dai colleghi.

Quanto alle valutazioni professionali negative e pregiudizievoli per la retribuzione di risultato e per altri aspetti, si contesta in fatto ed in diritto qualunque ipotesi di responsabilità. I documenti di valutazione prodotti nel giudizio civile riferiti al 2013 sarebbero stati redatti e modificati unicamente dal dott. P. essendo la OMISSIS nel periodo in contestazione in servizio presso la OMISSIS. Per quanto attiene alla valutazione pluriennale si evidenzia che il dott. G. attribuì alla dott.ssa OMISSIS 2 valutazioni B (qualche progresso) e 8 valutazioni C (progressi considerevoli) segnalando che, in ogni caso, si trattava comunque di esiti ampiamente positivi. Inoltre, si riferisce che la valutazione pluriennale si compone di una autovalutazione del dirigente medico e di una valutazione del direttore, che normalmente compone la sua valutazione solo in bozza per poi completarla una volta ricevuta la

autovalutazione del medico; così sarebbe accaduto con la dott.ssa OMISSIS che aveva ritardato la compilazione dell'autovalutazione e, quindi, il dott. G. avrebbe completato la sua valutazione il giorno stesso in cui ricevette la autovalutazione. Ancora, si sottolinea che il dott. G. aveva sempre assegnato alla dott.ssa OMISSIS, anche nelle valutazioni annuali per il periodo di assegnazione alla OMISSIS, valutazioni C, salvo il 2009 in cui fu l'APSS a decidere di ridurre da C a B tutte le valutazioni.

Si segnala, poi, che nel reparto OMISSIS non vennero mai svalutate le capacità professionali della dott.ssa OMISSIS che sarebbe sempre stata adibita a mansioni adeguate alla sua preparazione, secondo la legittima e doverosa valutazione del primario. Si aggiunge anche che alla dott.ssa OMISSIS non sarebbero stati assegnati dal dott. G. compiti esorbitanti o eccessivi, come potrebbe verificarsi dall'esame dell'orario di servizio.

Quanto alla mancata assegnazione di incarichi di struttura si rileva che il dott. G. non avrebbe potuto affidarli alla dott.ssa OMISSIS, in quanto sprovvista delle necessarie specializzazioni (si contesta, quindi, lo specifico passaggio della sentenza della Corte d'Appello).

In ordine alla retribuzione di risultato, si osserva che solo quella riferita al 2013 subì una parziale decurtazione in ragione della valutazione parzialmente positiva assegnata dal dott. P.. Nel 2014 la dott.ssa OMISSIS conseguì una retribuzione di risultato congrua e maggiore rispetto a quella del 2013, avendo ottenuto, dal dott. G., una valutazione positiva (C). Al riguardo, si contesta anche quanto affermato dal giudice

di secondo grado circa una “*gestione discrezionale, se non opaca*”

atteso che il dott. G. comunicava sempre l'importo della retribuzione di risultato ai medici, così come fece anche con la dott.ssa OMISSIS (si richiama la lettera del 14/08/2014). Oltretutto, il dott. G. mandava tramite la segreteria a tutti i medici una tabella riepilogativa di tutte le retribuzioni di risultato assegnate, a conferma della trasparenza del suo operato.

Anche in merito alla quantificazione della retribuzione di risultato si precisa che la stessa è sempre stata determinata secondo i parametri previsti dalla pertinente normativa interna.

Si specifica che, nell'organizzazione dei sanitari, le timbrature non corrispondono necessariamente alle ore lavorate e, quindi, il primario non attribuisce le prestazioni aggiuntive sulla base delle ore timbrate, ma di quelle effettivamente lavorate che si ricavano dalle sedute di sala operatoria e dai turni di guardia.

Con riferimento alla mancata attribuzione dell'incarico di responsabile pubblicità e trasparenza si precisa che si trattava di un obiettivo di *budget* e non di un incarico, peraltro ancora non definito e, quindi, nella riunione del 12/05/2014 si potevano raccogliere solo le generiche disponibilità per un *budget* solo eventuale. Si riferisce che il dott. G. assicurò alla dott.ssa OMISSIS aggiornamenti sulla situazione del *budget*, ma poi la dott.ssa iniziò prima un periodo di ferie e poi la malattia da cui non fece più rientro.

Si contestano, poi, nuovamente gli addebiti formulati in citazione, che sono incentrati unicamente sul duplice trasferimento della dott.ssa OMISSIS, sostenendo che alcun comportamento colposo sarebbe stato

posto in essere dal dott. G., evidenziando che nel reparto da lui diretto vi erano varie dottoresse con prole anche di giovanissima età e che i congedi parentali erano sempre stati gestiti in modo ordinato e soddisfacente per tutte. Inoltre, il dott. G. non avrebbe sottovalutato le difficoltà in cui sarebbe incorsa la dott.ssa OMISSIS nell'assegnazione alla OMISSIS, in quanto i medici della OMISSIS che si trasferivano alla OMISSIS venivano sempre doverosamente affiancati da altri medici più esperti, anche se nel caso della dott.ssa OMISSIS l'affiancamento era durato molto di più. Oltretutto, il dott. G. aveva mantenuto la possibilità di riprendere nel suo reparto la dott.ssa OMISSIS dopo pochi mesi. Considerato che nella OMISSIS la dott.ssa OMISSIS avrebbe potuto migliorare la sua professionalità, il trasferimento presso tale unità costituiva, secondo la difesa, un'opportunità e non un torto. Pertanto, la condotta del dott. G. dovrebbe essere valutata in una prospettiva *ex ante* e non alla luce delle successive vicende accadute presso a OMISSIS.

1.4 Con note d'udienza del 7 agosto 2023 il Pubblico Ministero, in merito alla memoria del dott. G., ha innanzitutto ritenuto infondata l'eccezione di prescrizione richiamando giurisprudenza contabile sulla decorrenza della prescrizione in caso di danno indiretto. In ordine all'eccezione di non opponibilità della sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS si osserva che nel processo contabile sono ammissibili anche prove atipiche, come, ad esempio la sentenza resa in un altro giudizio. Tale sentenza avrebbe valore di prova documentale e come tutte le prove atipiche avrebbe efficacia probatoria di presunzione semplice *ex*

art. 2729 c.c. Spetterebbe poi al Collegio giudicante valutarne i contenuti. Nel merito, si ribadisce l'addebito a titolo di colpa grave, evidenziando che i molteplici argomenti difensivi si pongono in contrasto con l'accertamento giudiziale della Corte territoriale, che, invece, la Procura ritiene corretto e condivisibile anche a seguito di un ulteriore vaglio effettuato dal Requirente stesso. Pertanto, si conferma la responsabilità gravemente colposa del dott. G. nel partecipare al duplice trasferimento della dott.ssa OMISSIS, che ha costituito uno dei fattori all'origine del mobbing.

Con riferimento alla memoria del dott. P. si ribadisce che il grado di partecipazione soggettiva di costui alla produzione del danno è di maggiore intensità e si riportano nuovamente i vari comportamenti posti in essere dal convenuto ritenuti vessatori, ritorsivi e con intento di nuocere, relegando la dott.ssa OMISSIS ai margini della struttura in cui operava, aggravando la tensione nervosa ed il logorio psicofisico della stessa, all'origine dell'emorragia cerebrale da stress. Si sottolinea, poi, ancora, che i sette parametri individuati dalla Corte di cassazione al fine di configurare il mobbing lavorativo nel caso di specie si sarebbero tutti verificati.

In merito all'affermazione della difesa, secondo cui il dott. P. era convinto che la dott.ssa OMISSIS volesse rientrare nella OMISSIS, si rileva che il convenuto non si è mai accertato doverosamente, di persona, della effettiva volontà della dott.ssa, né ne ha acquisito il relativo consenso al trasferimento.

Il Procuratore riporta, poi, alcune affermazioni del dott. P. riportate nel

provvedimento di trasferimento e nella memoria difensiva che denoterebbero con evidenza il clima di forte conflittualità e di esasperazione dei rapporti avuti con la dott.ssa OMISSIS, concretizzandosi in plurime condotte ostili ed aggressive sul luogo di lavoro. Altrettanto *“crude ed intrise di ostilità”* sarebbero le affermazioni del convenuto in ordine alle valutazioni personali, poco lusinghiere, e ai suoi riflessi sulla retribuzione di risultato, *“contrabbandate in questa sede per “... uno sprone al miglioramento continuo nella gestione del paziente...”*.

Ancora, si ritengono *“del tutto sorprendenti e non bisognevoli di alcun commento”* gli argomenti difensivi utilizzati per giustificare la gestione del congedo parentale che la dott.ssa OMISSIS ha dovuto drasticamente limitare in quanto la notizia della sua richiesta *“...irritò inevitabilmente i colleghi...”*.

Ne deriverebbe *“...un quadro d'insieme ancora più sconcertante di quello descritto al giudice civile dove tutti, il convenuto in “primis” per la posizione e il ruolo rivestito, ma anche altri medici del reparto, hanno esercitato una vera e propria strategia di isolamento della dr.ssa OMISSIS creando intorno ad essa un clima ostile ed offensivo per la sua reputazione professionale e personale”*.

La Procura sostiene quindi di essere *“...fermamente convinta che alla base degli atti di ritorsione e del comportamento vessatorio sopra citati vi sia una componente latamente “discriminatoria” legata alla maternità avuta dalla dr.ssa OMISSIS, alla sua lunga assenza dal lavoro e alle sue legittime richieste di congedo parentale che, pur creando*

comprensibilmente qualche difficoltà a livello organizzativo, sono state malviste e ostacolate dal convenuto, nonostante fossero espressione di diritti costituzionalmente garantiti”.

Infine, con riferimento alla posizione di entrambi i convenuti, il PM, ribadendo argomentazioni già sviluppate in citazione, ritiene incomprensibili le ragioni per cui la dott.ssa OMISSIS sia stata collocata nella OMISSIS dopo un’assenza così lunga, visto che tale unità operativa si caratterizza per l’alta specializzazione e la complessa gestione dell’attività di rianimazione dei pazienti cardiovascolari, considerando, a maggior ragione, che la dott.ssa non aveva la preparazione specifica in quel settore. Altrettanto incomprensibile si valuta il successivo ritrasferimento alla OMISSIS che sarebbe avvenuto contro la volontà dell’interessata. Come non potrebbe comprendersi perché l’esercizio legittimo dei diritti posti al vertice della gerarchia dei valori costituzionali inerenti alla sfera della persona, quali la decisione di intraprendere la gravidanza prima e il godimento dei congedi di maternità poi, abbia potuto dar origine ai comportamenti persecutori posti in essere dai convenuti sul luogo di lavoro al fine di emarginare ed escludere dal contesto lavorativo un medico che, dopo lunga assenza, intendeva soltanto conciliare il suo ruolo professionale con quello di madre, usufruendo dei congedi parentali ed altri strumenti di tutela offerti dall’ordinamento a favore delle lavoratrici madri.

1.5 Alla odierna udienza, dopo ampia discussione, le parti hanno confermato le conclusioni in atti e la causa è stata trattenuta in decisione.

DIRITTO

2.1 Il presente giudizio ha ad oggetto l'azione di responsabilità esercitata dal Requirente nei confronti di due primari dell'ospedale OMISSIS di Trento, il dott. P.D. ed il dott. G.E., in ragione di un presunto danno erariale cagionato all'Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento quantificato in euro 101.644,92 derivante da un'ipotesi di danno indiretto da mobbing lavorativo. La pretesa risarcitoria viene avanzata per l'intero nei confronti del dott. P., che avrebbe agito con comportamento doloso; mentre per quanto riguarda la posizione del dott. G. se ne ravvisa una responsabilità sussidiaria nella misura di euro 20.328,98 in considerazione del suo concorso gravemente colposo alla causazione del danno erariale.

2.2 Preliminarmente va respinta l'eccezione di prescrizione formulata dalla difesa del dott. G..

Come è stato precisato dalle Sezioni riunite di questa Corte (sent. n. 3/2003/QM) in ipotesi di danno c.d. indiretto l'esordio della prescrizione del diritto dell'amministrazione al risarcimento del danno va fissato alla data in cui il debito della P.A. nei confronti del terzo è divenuto certo, liquido ed esigibile in conseguenza del passaggio in giudicato della sentenza di condanna dell'Amministrazione o dalla esecutività della transazione.

Tale principio è stato ulteriormente ribadito e specificato dalle Sezioni riunite con la sentenza n. 14/2011/QM ove è stato statuito il seguente principio di diritto: *“il dies a quo della prescrizione dell'azione di responsabilità per il risarcimento del danno c.d. indiretto va individuato*

nella data di emissione del titolo di pagamento al terzo danneggiato”.

Tenuto conto di quanto stabilito in sede nomofilattica dalle richiamate decisioni, nel caso di specie non vi sono dubbi che la pretesa attorea non si sia prescritta, visto che l’invito a dedurre è stato notificato in data 27 luglio 2022, mentre la sentenza della Corte d’Appello di Trento OMISSIS – da cui deriva la condanna dell’amministrazione e quindi l’ipotesi di danno indiretto – è del 13 febbraio 2020 ed il pagamento da parte dell’Azienda sanitaria al terzo è stato effettuato in data 21 maggio 2020 (v. mandato di pagamento, agli atti).

Non pertinente al caso in esame è la giurisprudenza citata dalla difesa (che infatti riguarda spese illecite effettuate dai membri di un gruppo consiliare regionale) inerente al concetto di conoscibilità obiettiva da parte dell’amministrazione del danno alla stessa arrecato. Non può, perciò, assumere rilevanza alcuna, ai fini della decorrenza del termine prescrizione, la presentazione di un’istanza di risarcimento del danno da parte del legale della dott.ssa OMISSIS e la successiva valutazione extra giudiziale (peraltro negativa) effettuata dall’assicurazione dell’Azienda sanitaria in quanto, come appena visto, ciò che rileva ai fini qui esaminati è la data in cui il debito della pubblica amministrazione è divenuto certo, liquido ed esigibile, ovvero il momento in cui è stato emesso il titolo di pagamento in favore del danneggiato, ossia, in concreto, il momento in cui può dirsi realizzato un effettivo depauperamento dell’amministrazione.

2.3 Sempre in via preliminare, vanno respinte le richieste istruttorie formulate dalle parti convenute, in quanto superflue ai fini del decidere,

tenuto conto dell'abbondante corredo probatorio già presente agli atti del giudizio.

2.4 Nel merito, il Collegio ritiene che la domanda attorea sia parzialmente fondata, nei limiti e nei termini che saranno di seguito specificati.

2.5 Come noto, è pacifico in giurisprudenza che le sentenze del giudice civile di condanna della pubblica amministrazione non hanno efficacia vincolante, né preclusiva, nel successivo giudizio di responsabilità amministrativa, finalizzato ad accertare se il dipendente convenuto abbia, o meno, disatteso ai propri obblighi di servizio con una condotta dolosa o gravemente colposa causando i fatti posti a titolo del risarcimento e, indirettamente, l'evento dannoso patito dall'amministrazione (*ex pluribus* Corte conti, Sez. III Appello, sent. n. 623/2005; Sez. giur. Lombardia, sent. n. 63/2012; Sez. giur. Piemonte, sent. n. 101/2012; Sez. giur. Sicilia, sent. n. 2028/2011). Si può rammentare, al riguardo, che il giudice civile, nell'accertare la responsabilità della pubblica amministrazione per fatto del proprio dipendente, si limita a verificare una attività colposa di questi, senza necessariamente verificare il grado e l'intensità di detto elemento psicologico, aspetto che, al contrario, costituisce invece attività essenziale nel giudizio contabile al fine di accertare la responsabilità individuale del dipendente.

2.5.1 Dunque, il risarcimento del danno al terzo effettuato dalla pubblica amministrazione – come nel caso di specie – costituisce solo il presupposto di fatto per l'azione di responsabilità azionata dal Pubblico

ministero contabile ed il giudice contabile può autonomamente valutare la vicenda ed i fatti alla luce dell'esito del connesso processo civile, utilizzando gli elementi ed i mezzi di prova (testimonianze, consulenze tecniche, documenti e quant'altro) acquisiti in quel giudizio nell'ambito del quadro probatorio offerto dal Requirente contabile (cfr., *ex multis*, Corte conti, Sez. II Appello, sent. n. 118/2007).

2.5.2 In tal senso, come correttamente puntualizzato dalla Procura, nel processo contabile (come in quello civile) sono ammissibili prove atipiche o innominate, quale, ad esempio, la sentenza resa in un altro giudizio, ovvero l'insieme delle acquisizioni probatorie assunte in un altro processo (cfr., *ex multis*, Corte conti, Sez. II Appello, sent. n. 37/2018; Corte conti, Sez. giur. Calabria, sent. n. 78/2021). La giurisprudenza ha ormai chiarito che le prove atipiche sono quelle non espressamente previste da alcuna disposizione, ma comunque ammissibili. Invero, manca una norma di chiusura sulla tassatività dei mezzi di prova, tanto nel processo civile, quanto nel processo contabile (v. Cass. civ. sez. II n. 1593/2017); pertanto, tali prove sono rimesse, nella loro concreta ammissibilità e valutabilità, alla discrezionalità del giudice e concorrono – insieme a tutte le altre – al suo “libero convincimento” (v. Cass. civ. Sez. II n. 3642/2004), essendo unicamente e necessariamente soggette al vaglio del contraddittorio tra le parti (v. Cass. civ. Sez. I n.17392/2015).

Dunque, il libero convincimento del giudice ex artt. 115 e 116 del cpc, nonché ex artt. 94 95 del c.g.c., può pacificamente fondarsi anche sulla valutazione di prove atipiche, purché venga fornita dal giudicante

adeguata motivazione circa l'utilizzazione di tali strumenti ai fini della decisione.

2.6 Ciò detto, il presente giudizio si fonda essenzialmente sui fatti di mobbing oggetto dell'accertamento effettuato nel processo civile (Tribunale di Trento, sezione lavoro, sent. n. OMISSIS e Corte d'Appello di Trento, sezione lavoro, sent. n. OMISSIS) che ha coinvolto, peraltro con esiti difformi, l'Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento e la dott.ssa OMISSIS, ex dirigente medico OMISSIS dell'ospedale OMISSIS di Trento.

2.7 Si definisce usualmente mobbing – termine di origine inglese (to mob) che in italiano viene tradotto come molestare, vessare, assalire – quell'insieme di comportamenti posti in essere nell'ambiente di lavoro idonei a creare una forma di pressione psicologica derivante da atteggiamenti aggressivi, vessatori, ripetuti nel tempo e realizzati da colleghi o da superiori gerarchici. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede isolata, emarginata, calunniata, ingiustamente criticata: gli vengono affidati compiti dequalificanti, viene spostata da un ufficio all'altro, viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre lesivo per il lavoratore che li subisce, e consiste nell'eliminazione di una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento (Cass, sez. lavoro, n. 10992/2020; n. 12437/2018; n. 26684/2017).

2.7.1 Il mobbing è un fenomeno tipicamente studiato dalla psicologia del

lavoro, ma che presenta chiari risvolti anche nell'ambito medico e giuridico per le conseguenze che ne possono derivare. Varie sono le forme di mobbing citate in giurisprudenza: si parla infatti di mobbing orizzontale, di mobbing verticale, di mobbing trasversale, di bossing, di mobbing strategico, di mobbing relazionale, di mobbing diretto e indiretto, di mobbing leggero (per una approfondita analisi delle varie tipologie di mobbing, si veda Corte conti, sez. giur. Emilia Romagna, sent. n. 65/2023).

2.7.2 In mancanza di una disciplina positiva organica, il mobbing è stato esaminato dalla giurisprudenza facendo ricorso a norme e principi costituzionali, fondamentalmente agli articoli 2 (diritti inviolabili dell'uomo e doveri di solidarietà), 3 (principio di uguaglianza), 4 (diritto al lavoro), 32 (diritto alla salute), 37 (parità dei diritti in ambito lavorativo), nonché all'art. 2087 del codice civile (tutela delle condizioni di lavoro) inerente all'obbligo del datore di lavoro di tutelare l'integrità (psico) fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La Corte costituzionale ha avuto modo di occuparsi, in varie occasioni, di alcune leggi regionali (Lazio, sent. n. 359/2003, Abruzzo, sent. n. 22/2006, Umbria, sent. n. 238/2006, Friuli Venezia-Giulia, sent. n. 239/2006) che, in mancanza di un'organica disciplina statale, hanno introdotto normative variamente articolate finalizzate all'inquadramento del fenomeno del mobbing e allo studio delle sue conseguenze con finalità preventive e limitative (in asserita violazione della competenza primaria statale in materia di ordinamento civile, tutela e sicurezza del lavoro e tutela della salute). In particolare, nella sent. n. 359/2003 la

Consulta ha esplicitato la nozione di mobbing precisando quanto segue:

“È noto che la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima.

*Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le **condotte - commissive o, in ipotesi, omissive - che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico**, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione.*

*Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi. Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing può determinare: **l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di***

patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione".

2.7.3 La Corte di cassazione si è confrontata spesso con il fenomeno del mobbing nel mondo del lavoro addivenendo a varie pronunce, tra le quali si può menzionare la sentenza n. 10037 del 15 maggio 2015 ove sono stati indicati gli elementi essenziali per l'individuazione dei comportamenti mobbizzanti. In particolare, secondo la Suprema Corte – che nel caso specifico ha seguito l'impostazione di specializzata dottrina medica – per potersi configurare il mobbing si deve essere in presenza “...di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing [...] che sono l'ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio”.

2.7.4 Anche il Consiglio di Stato, pur nei limiti della cognizione del giudice amministrativo ancorata alla valutazione della legittimità del provvedimento amministrativo lesivo, ha ripetutamente affermato che “per mobbing, in assenza di una definizione normativa, si intende normalmente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei

confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica” (ex multis, CdS, sent. n. 3362/2022).

2.7.5 Un ulteriore e connesso fenomeno emerso nella casistica giurisprudenziale è lo straining che si differenzia dal mobbing per le modalità in cui viene realizzata l'azione vessatoria. Infatti, nel mobbing l'azione di molestia è qualificata da una serie continua e reiterata di condotte ostili, frequenti nel tempo, mentre nello straining manca l'elemento della continuità delle azioni vessatorie, che possono essere anche isolate, ma non meno lesive e che portano comunque a situazioni di forte conflittualità e stress nell'ambiente di lavoro, nonché conseguenze psico fisiche per il lavoratore, sino all'uscita dal mondo del lavoro (si veda Cass., sez. lavoro, n. 33428/2022 e n. 18164/2018, Corte d'Appello di Genova, sez. lav., sent. n. 250/2020, Corte conti, sez. giur. Emilia Romagna, sent. n. 65/2023).

In sostanza, lo straining non è altro che una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra né il carattere della continuità delle azioni vessatorie (elemento oggettivo del mobbing), né l'intento specificamente persecutorio (elemento soggettivo del mobbing) nei confronti del lavoratore (Cass., sez. lavoro, n. 3291/2016).

2.7.6 Inoltre, l'orientamento giurisprudenziale più recente tende ad ampliare la tutela risarcitoria in favore del lavoratore, condannando tutti

quei comportamenti datoriali idonei a creare un ambiente lavorativo "stressogeno" e lesivo della salute e della dignità del lavoratore, quali beni primari tutelati dalla Costituzione. Per cui, nell'ambito della responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di mobbing, per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, si ritiene comunque ravvisabile la violazione degli obblighi di protezione previsti dall'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

Pertanto, *"al di là di denominazioni destinate ad avere più che altro valenza sociologica, è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291), lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 c.c.; è, infatti, comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute del dipendente (ad es.*

applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901) e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale (artt. 1218 e 1223 c.c.)” (Cass, sez. lavoro, n. 3692/2023; n. 33639/2022; n. 33428/2022, n. 3291/2016).

2.8 Ciò detto in termini di inquadramento generale del mobbing e dei connessi fenomeni di disagio e di conflittualità nell’ambiente di lavoro, vanno ora declinati i principi appena esposti alla vicenda concreta, esaminando le varie situazioni che hanno caratterizzato lo sviluppo del rapporto di impiego della dott.ssa OMISSIS con l’Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento, con un particolare *focus* in ordine ai comportamenti posti in essere dai convenuti dott. P. e dott. G., oggetto del presente giudizio di responsabilità.

2.8.1 Al riguardo, il Collegio ritiene che l’accurata e documentata ricostruzione dei fatti svolta dalla Corte d’Appello di Trento, riportata alle pagine 10 e seguenti della sentenza n. 5/2020, passata in giudicato per quanto attiene alla statuizione di condanna dell’Azienda sanitaria, sia immune da vizi logici e perfettamente aderente alla realtà processuale oggetto di accertamento, nonché pienamente condivisibile ed utilizzabile, per quanto già esposto, anche ai fini della valutazione di responsabilità dei convenuti.

2.8.2 In particolare, sono processualmente emerse una serie di condotte imputabili ai convenuti dott. G. e dott. P., non smentite da prova contraria nel presente giudizio, che hanno certamente contribuito alla

realizzazione del mobbing nell'ambiente di lavoro ai danni della dott.ssa OMISSIS.

A) L'inserimento presso la OMISSIS

Il primo evento oggetto di approfondimento riguarda il collocamento della dott.ssa OMISSIS, avvenuto a gennaio del 2013 dopo una lunga assenza per maternità (da giugno 2009 alla fine del 2012), presso un'unità operativa di nuova costituzione (OMISSIS), diversa da quella dove la dott.ssa OMISSIS aveva in precedenza lavorato (unità operativa di anestesia e rianimazione, poi divenuta OMISSIS). È chiaramente emerso, sia nel processo civile, sia dalle difese dei convenuti nel presente giudizio, che la OMISSIS costituisce un reparto molto delicato e di alta specializzazione, che si occupa della rianimazione dei pazienti affetti da patologie cardiovascolari trattati chirurgicamente. Risulta poi dimostrato che la dott.ssa OMISSIS non aveva esperienza pregressa in tale settore e necessitava quindi di una specifica ed adeguata formazione. In tale contesto, dunque, l'assegnazione d'ufficio della dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS appena rientrata dal prolungato periodo di congedo per maternità è stata indubbiamente una scelta sbagliata ed avventata, che ha inevitabilmente determinato nella lavoratrice un forte carico di tensione e di stress. Né le argomentazioni delle difese, finalizzate sostanzialmente a sostenere che la dott.ssa OMISSIS avrebbe dovuto necessariamente essere collocata nella OMISSIS in quanto la sua sostituta provvisoria (dott.ssa OMISSIS) lavorava già in quel reparto e non sarebbero state ammissibili situazioni di sovrannumero in un settore (OMISSIS) e di scopertura nell'altro

(OMISSIS), possono trovare favorevole accoglimento. Ciò in quanto, *in primis*, come correttamente rilevato dalla Procura, non risulta logico, se una risorsa non viene considerata, *ex ante*, all'altezza di uno specifico compito forzarne l'applicazione a tale incombente. Inoltre, come rilevato dalla stessa difesa del dott. G. (pag. 14 della comparsa di costituzione), la dott.ssa OMISSIS continuò a lavorare presso la OMISSIS insieme alla dott.ssa OMISSIS, rientrando in OMISSIS solo nel giugno 2013 (si veda anche pagg. 17-18 della sentenza n. OMISSIS della Corte d'Appello di Trento laddove si accerta, sulla base di prova documentale, che la dott.ssa OMISSIS restò in servizio anche successivamente al rientro della dott.ssa OMISSIS). Senza considerare che la decisione, molto delicata, di assegnare un medico anestesista assente da lungo tempo ad un servizio così complesso e delicato come la OMISSIS non avrebbe dovuto subire condizionamenti dalla collocazione lavorativa della dott.ssa che temporaneamente lo sostituiva e che peraltro aveva scelto, lei sì, volontariamente quella specifica assegnazione.

A fronte di tale situazione, non risulta in alcun modo provato che l'Azienda sanitaria, nelle persone del direttore del personale e del direttore dell'ospedale, nonché il dott. G., quale primario della OMISSIS, ed il dott. P., quale primario della OMISSIS, avessero previamente acquisito il consenso della dott.ssa OMISSIS alla nuova assegnazione.

La difesa del dott. G. asserisce che *“La dott.ssa OMISSIS non solo si dichiarò d'accordo, ma si dimostrò positivamente interessata a fare un'esperienza per lei nuova in un reparto con terapia intensiva e cardiocirurgia, sia pure per un periodo limitato”*, ma non fornisce alcuna

prova di tali affermazioni; il riferimento che viene fatto alla deposizione del dott. G. nel processo civile (testimonianza del 27/09/2017, agli atti) non appare pertinente, in quanto in quella sede il G. ebbe solo a dire che aveva *“chiesto alla dott. OMISSIS, d'accordo anche con il dott. P. se era disponibile ad andare nella OMISSIS con la previsione non appena possibile di essere riassegnata nella OMISSIS”*; non può quindi evincersi se a tale “proposta” seguì la formale accettazione della diretta interessata e neppure se la dott.ssa fosse effettivamente interessata alla nuova collocazione professionale (neppure nell'audizione personale del dott. G. presso la Procura, svolta il 24/10/2022, viene fatto alcun cenno ad un eventuale consenso della dott.ssa OMISSIS al trasferimento).

B) Le vicende accadute nella OMISSIS

Varie vicissitudini hanno caratterizzato la permanenza della dott.ssa OMISSIS presso la OMISSIS (si veda la documentata ricostruzione in fatto riportata nella sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS, pag. 11 e ss.). Limitandosi, in questa sede, all'esame degli eventi più significativi e pertinenti al presente giudizio, sicuramente rilevante per inquadrare e qualificare il comportamento del convenuto dott. P. è la vicenda inerente alle richieste di congedo parentale. Risulta documentalmente provato (doc. 5 e 6 atto d'appello, agli atti) che la dott.ssa OMISSIS formulò una prima richiesta di congedo parentale (senza retribuzione) in data 03/06/2013, evidentemente in base alle proprie esigenze familiari, per un periodo di complessivi 67 giorni (dal 01/07/2013 al 12/07/2013 e dal 22/07/2013 al 15/09/2013), richiesta

tuttavia non sottoscritta dal primario dott. P., pur risultando apposto il suo timbro sul modulo firmato dalla richiedente (a conferma della incontrovertita competenza funzionale del primario ad autorizzare l'istanza). La dott.ssa OMISSIS formulerà poi una seconda richiesta di congedo parentale (senza retribuzione) in data 21/06/2013 riducendo considerevolmente il periodo inizialmente desiderato (nel secondo modulo si fa riferimento al periodo 22/07/2013 – 31/08/2013, con una contrazione di 27 giorni); tale seconda domanda di congedo parentale risulta sia timbrata, sia sottoscritta dal dott. P. (doc. 6 difesa P.). Altrettanto documentato (deposizioni OMISSIS e OMISSIS rese nel processo civile e dichiarazioni allegate alla memoria P.) è il fatto che nel mese di maggio del 2013 si svolse una riunione tra i medici della OMISSIS ed il direttore dott. P. al fine di concordare i turni e i periodi di ferie estivi; riunione che determinò forte tensione tra i medici ed avversione verso la dott.ssa OMISSIS che aveva comunicato l'intenzione di usufruire di un periodo di congedo parentale, creando problematiche sulla copertura dei turni di servizio nel periodo estivo e sulla possibilità dei vari medici di utilizzare il periodo di ferie.

Appare, dunque, altamente plausibile (più probabile che non) che sulla originaria, perfettamente legittima, richiesta della dott.ssa OMISSIS di congedo parentale il primario dott. P. – facendo proprio il malumore serpeggiante tra i medici dell'equipe – abbia svolto pressioni al fine di indurre la riduzione del periodo domandato, creando inevitabilmente tensione, frustrazione e stress nella lavoratrice istante. E di tale situazione di ostilità verso le legittime richieste della dott.ssa OMISSIS

vi è evidente traccia anche nella ricostruzione dei fatti proposta dalla difesa del dott. P., fondata su alcune dichiarazioni di terzi acquisite dal difensore – peraltro rese da stretti collaboratori del P. ed in parte ammissive – allegate alle deduzioni prodotte in fase pre processuale (dott. OMISSIS, dott. OMISSIS, dott.ssa OMISSIS), laddove si fa riferimento proprio alla riunione di reparto del maggio 2013. Inoltre, non corretta è l'affermazione della difesa secondo cui la dott.ssa OMISSIS dovette rinunciare solamente a 10 giorni di congedo parentale (pag. 14 comparsa P.: *“Fu quindi fatto appello al buon senso della dott.ssa OMISSIS, la quale scelse di ridurre di dieci giorni il periodo di congedo parentale”*); infatti, come appena visto, la contrazione del periodo originariamente desiderato fu di 27 giorni. Non risulta, poi, pertinente quanto sostenuto dalla difesa circa il fatto che la dott.ssa OMISSIS beneficiò anche di 3 settimane di congedo ordinario autorizzato dal P., dal 27 giugno 2013 al 12 luglio 2013 (allegato 5 alla memoria). Come noto, il congedo parentale costituisce un diritto fondamentale e non denegabile del lavoratore a tutela della genitorialità (trattasi di un diritto potestativo del lavoratore, v. Cass. civ., sez. lavoro, ord. n. 15633/2020) e non ha nulla a che vedere con le ferie, che sono invece discrezionalmente concesse in base alle esigenze di servizio. Compete poi al direttore del reparto risolvere i problemi organizzativi che ben si possono creare nelle organizzazioni complesse con l'accumularsi di richieste di ferie e di congedi vari e spetta sempre al direttore farsi carico delle eventuali lamentele o malumori degli altri medici operanti nell'unità operativa che non possono, tuttavia, degenerare in ingiustificabili

dinieghi o limitazioni, che si traducono in comportamenti ostili e discriminatori, tanto più inaccettabili se posti in essere dal superiore gerarchico avverso richieste legittime e normativamente tutelate.

Al riguardo, nulla dimostra e nulla cambia, in merito alla gestione del caso specifico da parte del dott. P., la dichiarazione resa al difensore dalla dott.ssa OMISSIS (allegato 8 deduzioni difensive) che fa riferimento alla sua vicenda personale di conciliazione delle assenze per maternità con le esigenze di lavoro, peraltro riferita ad un periodo successivo a quello dei fatti in esame (dal 2016 in poi, periodo in cui era già attivo il programma dell'Azienda sanitaria "lunghe assenze", evidentemente adottato proprio per evitare il ripetersi di situazioni come quelle accadute con la dott.ssa OMISSIS).

C) Il trasferimento "di ritorno" alla OMISSIS

Il trasferimento della dott.ssa OMISSIS alla OMISSIS, dopo un periodo di servizio in OMISSIS piuttosto breve (circa 9 mesi) appare, secondo il Collegio, per molteplici aspetti, sintomatico del mobbing subito dalla OMISSIS.

Innanzitutto, il provvedimento con cui la OMISSIS viene trasferita in OMISSIS è stato adottato immediatamente dopo la sofferta vicenda del congedo parentale ed è stato alla stessa comunicato il giorno seguente al suo rientro dal periodo di assenza (03/09/2013). Si legge nelle dichiarazioni del dott. OMISSIS e della dott.ssa OMISSIS (allegate all'atto difensivo del dott. P.) che nell'ambito, o all'esito, della riunione del maggio 2013 il dott. P. aveva fatto loro presente che il congedo parentale è un atto dovuto e il direttore non poteva sindacarlo,

dimostrando chiaramente il disappunto per la richiesta formulata dalla OMISSIS e, allo stesso tempo, la volontà di trovare soluzioni alternative alle problematiche gestionali del reparto. Ciò trova riscontro nella deposizione della dott.ssa OMISSIS, resa nel processo civile (agli atti), ove la testimone riferisce di aver avuto in quel periodo un colloquio con il dott. P. il quale le disse esplicitamente che *“prima di eliminare me [lei] doveva eliminare OMISSIS e OMISSIS”*.

Ancora, molto significativa, in quanto affatto incongruente, illogica e sostanzialmente disvelante il reale intento del provvedimento, appare la motivazione con cui il dott. P. dispone il rientro della dott.ssa OMISSIS nella OMISSIS (lettera d.d. 25/09/2013 alleg. 13.2 deduzioni difensive P., poi confermata anche dalla lettera d.d. 27/09/2013 a firma congiunta G. e P., alleg. 13.3 deduzioni difensive P.). Scrive il direttore dott. P. nella missiva firmata per ricevuta il giorno seguente dalla dott.ssa OMISSIS: *“Come ho avuto modo di sottolinearle ampiamente nei nostri precedenti colloqui, tale decisione è maturata sulla necessità di trovare una soluzione che coniugasse le sue esigenze personali con quelle organizzative-cliniche ed amministrative dell’UO da me diretta”*.

Dunque, il trasferimento viene apertamente motivato in ragione dell’impossibilità, valutata unilateralmente dal dott. P., di conciliare le esigenze personali (familiari) della dott.ssa OMISSIS, costituzionalmente tutelate e garantite, con le necessità di servizio, senza minimamente considerare la volontà della lavoratrice e le capacità acquisite dalla stessa nel percorso formativo ed applicativo svolto in OMISSIS.

Le argomentazioni diffusamente sviluppate dalla difesa del dott. P. si sforzano di individuare – senza tuttavia persuadere – una diversa motivazione del provvedimento rispetto a quanto chiaramente esplicitato dal dott. P., facendo riferimento in parte alla asserita volontà della OMISSIS di rientrare in OMISSIS e ad ipotetici accordi con il dott. G., circostanze entrambe indimostrate, e per altra parte ad asserite carenze professionali della dott.ssa OMISSIS (facendo sempre riferimento alle dichiarazioni rese al difensore dal dott. OMISSIS, dal dott. OMISSIS, dalla dott.ssa OMISSIS e dalla coordinatrice infermieristica OMISSIS).

Sul fatto che, al contrario, la dott.ssa OMISSIS non volesse rientrare in OMISSIS non pare possano sorgere dubbi, visto che lo stesso dott. P. nell'audizione personale in Procura (verbale del 24/10/2022, agli atti) afferma di aver percepito *“uno scarso gradimento di questa decisione”* in seguito al colloquio che aveva avuto con lei in data 03/09/2013. E ciò appare confermabile anche da un semplice ragionamento logico-induttivo, atteso che la dott.ssa OMISSIS aveva seguito, come altri colleghi, con evidente sacrificio ed impegno, uno specifico percorso di formazione e di applicazione presso un reparto complesso ed altamente specializzato e proprio ad esito dello stesso si vede nuovamente, e con motivazioni inconsistenti, trasferita presso un altro reparto.

Circa le competenze della dott.ssa OMISSIS, le dichiarazioni rese al difensore dai terzi già indicati si scontrano frontalmente con le deposizioni testimoniali (agli atti) del dott. OMISSIS, della dott.ssa OMISSIS e del dott. OMISSIS rese sotto giuramento nell'ambito del

processo civile (valorizzate e ritenute attendibili anche nella condivisibile sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS). In particolare, a giudizio del Collegio, notevole e assolutamente prevalente rilevanza probatoria assume la deposizione del dott. OMISSIS che si qualifica come direttore di ruolo dell'UO di OMISSIS presso APSS dal 2006, quindi un chirurgo particolarmente specializzato, esperto e in costante collaborazione con gli anestesisti rianimatori. Dichiara il dott. OMISSIS:

“Faccio presente che la Cardiochirurgia si avvale in maniera massiccia dei servizi di anestesia e rianimazione. [...] OMISSIS stava maturando l'esperienza per diventare una valida cardioanestesista allo stesso modo di tanti altri anestesisti che si sono succeduti in OMISSIS. [...] con OMISSIS non ho mai avuto un qualche problema specifico. [...] Ribadisco che OMISSIS ha svolto attività di cardioanestesista e di cardiorianimatore. [...] Tutti i cardioanestesisti presenti in OMISSIS erano in grado di condurre con successo le operazioni di cardioanestesia [...], ciascuno nella misura indicata dal loro grado di esperienza. OMISSIS non si discostava da questi standard”. Anche la dott.ssa OMISSIS ha confermato che “In OMISSIS OMISSIS faceva i turni di reperibilità, la guardia, la rianimazione, la sala operatoria sia chirurgica sia vascolare. OMISSIS faceva esattamente tutte quelle mansioni che svolgevamo anche noi, nessuna esclusa”; e pure il dott. OMISSIS ha affermato che “La dott. OMISSIS lavorava in entrambe le sale della OMISSIS sia la cardiochirurgia sia la chirurgia vascolare”.

Dunque, priva di fondamento appare la tesi difensiva secondo cui il motivo del trasferimento della OMISSIS, al di là di quanto

inequivocabilmente scritto nel provvedimento dal dott. P., sia riconducibile alla scarsa preparazione professionale. Perfettamente logica e condivisibile risulta, sul punto, la motivazione recata nella sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS (pagg. 21-22) con cui è stato accertato il mobbing laddove si afferma che *“La ragione per la quale dopo pochi mesi l'appellante veniva nuovamente “trasferita” è stata quindi sicuramente dovuta al fastidio e alla volontà di liberarsi di lei per il “disagio” che l’U.O. doveva sopportare a causa delle sue necessità familiari (con una sorta di palleggiamento del “problema” tra i dirigenti delle due unità). Si tratta quindi di atti che, benché diretti immediatamente ad altro scopo, per modalità e contenuto hanno natura ed effetto vessatorio essendo privi di ragioni aziendali legittime o professionali, ed essendo gli stessi idonei a creare insicurezza, disagio e problemi relazionali in chi li subisce. È infatti evidente, e indicato dalla dottrina come condotta vessatoria tipica, che il continuo mutamento di mansioni e di collocazione nell'organizzazione del lavoro senza giustificazioni ingenera ansia e insicurezza e ciò a maggior ragione quando, come nel caso in esame, gli aspetti organizzativi del lavoro incidono immediatamente su serie esigenze organizzative della vita privata”*.

D) Le schede di valutazione

La difesa del dott. P. ha prodotto un documento, in gran parte illeggibile (alleg. 3 alla comparsa di costituzione – estratto programma peoplesoft), dal quale emergerebbe che la scheda di valutazione della dott.ssa OMISSIS e degli altri dirigenti medici è stata “chiusa” in data 01/10/2013

(peraltro, non risulta provato che la data di “chiusura delle schede di assegnazione obiettivi”, asseritamente riportata dall’estratto del software, abbia concretamente determinato l’impossibilità per il valutatore di intervenire ulteriormente sul documento). La Procura, e la ricorrente nel giudizio di lavoro, hanno invece documentato (doc. 10 e doc. 11 alleg. al ricorso al Tribunale di Trento sez. lavoro) che tra il 01/10/2013 (doc. 10) e il 02/10/2013 (doc. 11) sono state effettuate delle aggiunte alla medesima scheda di valutazione. Analizzando tali documenti emerge chiaramente, e neppure la difesa lo smentisce, che alcune significative modifiche in termini di obiettivi assegnati al dirigente medico (descritte a pag. 17 della citazione) siano state effettivamente effettuate, evidentemente prima dell’orario di “chiusura” della valutazione (ovvero ancorché la data di “chiusura schede” fosse stata già fissata ed inserita a programma). In particolare, il riferimento è alla “Sezione 1 – Obiettivi U.O./Servizio” dove in “Annotazioni” viene aggiunto “...nonché migliorare le proprie conoscenze sia in termini di tecnica anestesiological, sia in termini di effettuazione di procedure invasive”; anche nella parte finale della medesima “Sezione 1”, sempre nelle “Annotazioni”, è stato aggiunto “Migliorare le proprie competenze nella gestione di procedure interventistiche (prevenzione delle complicanze)” e, infine, nella “Sezione 2 – Obiettivi individuali” è stato inserito un obiettivo individuale ed espresso un giudizio critico (v. infra). Ciò induce, assieme ad altri elementi che di seguito si esaminano, a ritenere che il giudizio finale che viene riportato nella scheda di valutazione sia stato orientato in senso peggiorativo per corroborare le

contemporanee scelte organizzative che si stavano prendendo nei confronti della dipendente.

Appare evidente che il giudizio sull'operato della OMISISS, per quanto si attestasse sul livello B – parzialmente positivo, non fosse per nulla benevolo. Si legge, infatti, nella scheda di valutazione, sezione 2 obiettivi individuali, che *“il livello di conoscenza delle problematiche rianimatorie del paziente cardiopatico, e del malato critico in genere, sono insoddisfacenti: è pertanto essenziale che il DM acquisisca i fondamenti culturali necessari per la responsabile gestione di questa tipologia di pazienti. Risultato atteso: Miglioramento: valutazione in termini “culturali” (conoscenza dei principi), gestione intensivologica e della capacità di esecuzione di procedure invasive”*. Inoltre, in sezione 3 (v. doc. 27 alleg. al ricorso al Tribunale di Trento sez. lavoro), il dott. P. ritiene che *“la disponibilità e l'impegno dimostrati dalla Dottoressa non hanno potuto compensare alcuni gap di competenze presumibilmente riconducibili ad una scarsa esperienza nella gestione delle problematiche instensivistiche di pazienti più complessi”* per poi aggiungere che successivamente al periodo di affiancamento *“non sono stati registrati dal Direttore significativi miglioramenti negli ambiti sopracitati specie nel contesto intensivistico”*.

Ora, sono condivisibili le affermazioni della difesa secondo cui la valutazione professionale del dirigente medico spetta al direttore, che nel caso specifico ha adeguatamente motivato il proprio giudizio dal punto di vista tecnico, senza scivolare in espressioni in alcun modo denigratorie o offensive, seppur adottando una valutazione critica e

piuttosto severa (è notorio che un comportamento vessatorio possa essere realizzato anche con l'adozione di atti perfettamente legittimi, v. Corte cost. n. 359/2003). Tuttavia, la contiguità temporale tra la definizione della valutazione e la lettera dell'avvocato della OMISSIS del 27/09/2013 (agli atti), in cui fra l'altro si lamentava proprio l'illegittimità del trasferimento disposto dal dott. P. sulla base di un "*palese intento discriminatorio*", rendono ben plausibile, secondo il criterio che regola la valutazione delle prove nel processo contabile e civile (più probabile che non), il fatto che il valutatore abbia peggiorato il proprio giudizio in sede di elaborazione del documento valutativo finale, anche al fine di corroborare il provvedimento di trasferimento di ulteriori elementi connessi alla professionalità (anziché le mere "esigenze familiari" riportate nella lettera d.d. 25/09/2013). Ed è altrettanto verosimile che, se il direttore dott. P. avesse ritenuto necessario il trasferimento della dott.ssa OMISSIS per conclamate carenze professionali, lo avrebbe esplicitato (o avrebbe dovuto esplicitarlo) nel ridetto provvedimento e, probabilmente, alla luce delle gravi lacune lamentate, sarebbe intervenuto anche prima, eventualmente valutando non superato il periodo di affiancamento e prova. Tanto più che aveva percepito nel colloquio (del 03/09/2013), che aveva preceduto l'adozione del provvedimento di trasferimento (d.d. 25/09/2013), il dissenso della dott.ssa OMISSIS (v. verbale audizione del P.) e, quindi, a maggior ragione, avrebbe dovuto motivare accuratamente un provvedimento che si sarebbe prestato inevitabilmente a contestazioni. In realtà, nella lettera con cui si dispone il rientro della OMISSIS in OMISSIS sono

verosimilmente indicate le reali ragioni per cui la dott.ssa non poteva permanere in OMISSIS, ovverosia la sua situazione familiare che avrebbe implicato ulteriori periodi di assenza e connesse difficoltà organizzative del reparto.

In tale contesto di forte contestazione, tensione, ansia e stress è poi evidente che la dott.ssa OMISSIS – sminuita e resa insicura delle proprie competenze professionali – non abbia tenuto un atteggiamento collaborativo nella vicenda della consegna della scheda di valutazione, atteso che aveva già investito della questione i suoi legali ed aveva proposto il riesame al nucleo di valutazione.

E) Le altre vicende vessatorie

Ulteriori vicissitudini hanno caratterizzato il rapporto di lavoro della dott.ssa OMISSIS in Azienda sanitaria e vengono ben descritte nella sentenza della Corte d'Appello di Trento n. OMISSIS che rimarca l'ostilità dell'ambiente di lavoro. In particolare, senza necessità di entrare nel dettaglio, atteso che il presente giudizio riguarda unicamente le responsabilità del dott. P. e del dott. G., si richiamano i seguenti significativi episodi: cancellazione del nome della OMISSIS dalla casella di posta personale avvenuta nell'estate del 2013 (deposizione OMISSIS e fotografie allegate al processo civile); clima ostile verso la OMISSIS nel suo periodo di permanenza in OMISSIS (deposizioni OMISSIS e OMISSIS, agli atti, testi condivisibilmente ritenuti attendibili dalla Corte d'Appello di Trento in quanto già da tempo trasferiti presso altra ASL; ma si veda anche la dichiarazione del dott. OMISSIS allegata alla comparsa del dott. P.); gravi ed assai pericolosi episodi di mancato

trasferimento delle consegne da parte dei colleghi medici al momento del cambio turno di cui erano a conoscenza il dott. P. e il direttore dell'ospedale (deposizione OMISSIS); non inclusione nella mailing list dei medici; commenti derisori in ragione della maternità avuta in “età avanzata” (deposizione OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS e OMISSIS); istanza di riesame della valutazione laconicamente respinta dal nucleo di valutazione per mancata effettuazione del contraddittorio (la OMISSIS è stata per lungo periodo assente per malattia), senza entrare nel merito; ripetute richieste della dott.ssa OMISSIS di rientrare in servizio in Azienda sanitaria con una diversa collocazione mai neppure riscontrate dall'Azienda medesima; conseguenti dimissioni volontarie della dott.ssa OMISSIS.

2.8.3 L'insieme dei descritti comportamenti vessatori – tra i quali sono compresi anche quelli degli odierni convenuti – ha determinato il configurarsi, secondo l'accertamento effettuato dal giudice civile, condiviso anche da questo Collegio, di una tipica fattispecie di mobbing in ragione della ripetizione in un arco temporale significativo di condotte che hanno avuto l'evidente effetto di minare la sicurezza personale e professionale della OMISSIS, determinando un clima di ostilità, ansia e tensione nell'ambiente di lavoro che ha portato, quale evento connesso, la malattia della lavoratrice e successivamente le sue dimissioni volontarie.

2.9 Per quanto attiene al nesso causale tra i descritti comportamenti – tra i quali rientrano anche quelli dei convenuti – e le patologie sofferte dalla OMISSIS (in un primo momento depressione reattiva da stress

lavorativo, poi emorragia cerebrale con conseguente lungo periodo di riabilitazione) è sufficiente richiamare gli esiti della CTU disposta nel giudizio civile (agli atti). In essa si legge che la mancata riduzione dello stress lavorativo può aver esposto la OMISSIS ad un rischio di patologia mentale fino a 2,72 volte più alto rispetto alla popolazione generale; conclude poi il consulente come segue: ***“l’episodio di emorragia cerebrale che ha colpito la dott.ssa OMISSIS è da ricollegare in via concausale con le vicissitudini lavorative che la hanno riguardata in costanza del periodo di lavoro svolto presso la APSS, e tali vicissitudini hanno avuto una efficacia concausale prevalente rispetto agli altri fattori psicotraumatici ricordati [sradicamento, malattia e decesso della madre, impegno familiare sommato all’impegno lavorativo]”***.

2.10 In ordine all’elemento soggettivo che ha caratterizzato le condotte realizzate dai convenuti vanno formulate le seguenti considerazioni.

Secondo la Procura la responsabilità per il danno erariale subito dall’Azienda sanitaria in esito alla condanna passata in giudicato nell’ambito del giudizio civile sarebbe da ascrivere in via principale e per l’intero danno a titolo di dolo a carico del dott. P., mentre in via sussidiaria, nella misura del 20% del danno, per colpa grave a carico del dott. G..

Il Collegio, pur condividendo quanto sostenuto dalla Procura circa il maggior coinvolgimento del dott. P. nella fattispecie illecita, aspetto che rileverà nella ripartizione delle quote di danno, ritiene che entrambi i convenuti abbiano partecipato con comportamento gravemente colposo

alla realizzazione del fatto dannoso. Invero, come è stato sopra rilevato (punti 2.7.5 e 2.7.6), la più recente evoluzione giurisprudenziale, condivisa anche da questo Collegio, sostiene che i vari fenomeni di conflittualità, disagio e stress nell'ambiente di lavoro (al di là della nomenclatura utilizzata, ossia mobbing o straining) si possano realizzare, determinare danni alla salute e alla dignità del lavoratore ed essere fonte di connesse responsabilità, anche se isolatamente considerati e pure in mancanza di comportamenti intenzionalmente persecutori o vessatori (già Corte cost. nella citata sentenza n. 359/2003 – v. punto 2.7.2 – aveva avuto modo di precisare che la condotta complessivamente mobbizzante sia “...**caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione**”). La tutela, in tali fattispecie, deriva primariamente dall'art. 2087 del codice civile che individua un preciso obbligo di protezione a carico del datore di lavoro, onerato di preservare l'integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale e la partecipazione alla vita sociale del lavoratore. È perciò illegittimo il comportamento del datore di lavoro che consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass., sez. lavoro, n. 3692/2023 e n. 3291/2016).

Ciò detto, la grave colpa imputabile al dott. G. deriva principalmente dalla grave superficialità con cui è stato gestito il rientro della dott.ssa OMISSIS dopo il lungo periodo di assenza dal lavoro. Non aver acquisito il consenso della lavoratrice alla nuova collocazione professionale in OMISSIS, reparto complesso ed altamente

specializzato, determinando un'evidente situazione di disagio, di tensione e di forte stress a carico della dott.ssa, che non aveva esperienza specifica nel settore, ha indubbiamente costituito una grave negligenza, imprudenza e imperizia nei doveri di gestione del personale posti a carico del direttore. Responsabilità che, peraltro, come si vedrà in punto determinazione del danno, va certamente condivisa e ripartita con la dirigenza amministrativa dell'Azienda sanitaria, in particolare con il direttore risorse umane e con il direttore dell'ospedale.

Per quanto riguarda la posizione del dott. P., assai gravi e produttive di un senso di emarginazione, sottostima, frustrazione, insicurezza, tensione e stress, sono risultate le condotte finalizzate ad indurre la dott.ssa OMISSIS ad una riduzione del periodo di congedo parentale, come pure le ragioni e le modalità con cui si è realizzato il trasferimento di ritorno in OMISSIS, nonché la gestione del processo di valutazione della dott.ssa. Il comportamento del direttore è quindi risultato gravemente colposo, giacché gravemente imprudente, negligente ed imperito nella gestione di una risorsa professionale che, anziché essere valorizzata dopo un periodo di specifica formazione – a maggior ragione in un contesto di conclamata grave carenza di anestesisti specializzati – è stata apertamente espulsa dal reparto (ed in seguito, portata alla definitiva dimissione dall'Azienda sanitaria). Tuttavia, anche nel caso del dott. P., una parte di responsabilità va sicuramente ascritta anche ai vertici aziendali, ampiamente coinvolti nella gestione della vicenda e sicuramente a conoscenza del clima di generale emarginazione ed ostilità creatosi anche tra i colleghi e il personale ausiliario.

2.11 Il danno causato all'Azienda provinciale servizi sanitari di Trento in seguito alla condanna dalla stessa subita nel procedimento civile viene imputato dall'attore nella misura intera di euro 101.644,92 a carico del dott. P. e, in via sussidiaria, per euro 20.328,98 a carico del dott. G..

In merito ai poteri del Collegio giudicante sulla ripartizione del danno tra i convenuti nel giudizio di responsabilità amministrativa va richiamato, in particolare, quanto disposto dall'art. 1, c. 1-quater, della Legge n. 20/1994, in base al quale *“se il fatto dannoso è causato da più persone, la Corte dei conti, valutate le singole responsabilità, condanna ciascuno per la parte che vi ha preso”*. Tale norma, in caso di responsabilità parziaria, è interpretata dalla costante giurisprudenza contabile nel senso di attribuire al Collegio il potere di stabilire l'incidenza partecipativa di ciascun convenuto nella causazione del danno e la relativa ripartizione del nocumento erariale in base alle risultanze processuali, anche in proporzione diversa rispetto a quella indicata dall'attore pubblico (cfr. Appello Sez. II, n. 613/2022; Appello Sez. III, n. 274/2004; questa Sezione, sent. n. 6/2023), evenienza che l'atto introduttivo del giudizio ha peraltro considerato chiedendo la condanna dei due convenuti, in via subordinata, *“nella misura e secondo la ripartizione ed i titoli che l'intestata Sezione Giurisdizionale riterrà più adeguati”*. Inoltre, in base a quanto disposto dall'art. 83, c. 2, del c.g.c. *“Quando il fatto dannoso è causato da più persone ed alcune di esse non sono state convenute nello stesso processo, se si tratta di responsabilità parziaria, il giudice tiene conto di tale circostanza ai fini della determinazione della minor somma da porre a carico dei*

condebitori nei confronti dei quali pronuncia sentenza”.

Ciò detto, il Collegio ritiene che la pretesa risarcitoria attorea debba essere decurtata tenuto conto dell’evidente concorso causale alla determinazione del danno imputabile ad altri soggetti non coinvolti in questo giudizio. È infatti chiaramente emerso, sia nel giudizio civile, sia nel presente giudizio contabile, che le condotte complessivamente vessatorie ed ostili subite dalla dott.ssa OMISSIS e causative del danno riconosciuto dal giudice del lavoro siano state realizzate anche da alcuni colleghi medici o di reparto (si pensi alle mancate consegne al cambio dei turni; all’insofferenza e al disappunto dimostrato dai colleghi per le assenze della OMISSIS di cui viene dato atto anche nell’atto di citazione). Inoltre, gran parte delle scelte gestionali (collocazione in OMISSIS al rientro dalla maternità e successivo rientro in OMISSIS), per quanto indubbiamente attribuibili ai due primari, è stato dimostrato che abbiano avuto anche l’avallo dei vertici gestionali, in particolare dei dirigenti risorse umane e del direttore dell’ospedale (si veda lettera del dott. OMISSIS d.d. 21/10/2013 e dichiarazione della dott.ssa OMISSIS d.d. 20/07/2023, agli atti). Infine, non risultano documentalmente ascrivibili ai due convenuti i comportamenti silenti ed omissivi tenuti dall’Azienda sanitaria in merito alle richieste di ricollocamento avanzate dalla dottoressa il 12/11/2015 ed il 01/05/2016, dopo i quali ha poi presentato le dimissioni in data 02/04/2017. Nel complesso, l’incidenza causale dei comportamenti non ascrivibili ai due convenuti può valutarsi nel 40% del contributo al fatto.

Pertanto, in considerazione di quanto appena esposto, tenuto conto

della qualificazione del fatto per entrambi i convenuti quale responsabilità colposa e non dolosa, e dunque diretta e parziaria, e non sussidiaria, il danno contestato ai convenuti deve essere rideterminato addebitando al dott. P. la quota di **euro 50.822,46** ed al dott. G. la quota di **euro 10.164,49**, corrispondenti rispettivamente al 50% e al 10% dell'originaria pretesa attorea. La restante quota di danno, pari al 40% dell'importo complessivo azionato, va scomputata da quanto loro ascrivibile, in ragione del rilevato concorso causale imputabile ad altri soggetti non convenuti in giudizio.

2.12 Trattandosi di debito di valore, i convenuti dovranno risarcire all'Azienda provinciale servizi sanitari di Trento l'importo loro addebitato rivalutato nei modi di legge dal momento dell'effettivo depauperamento dell'amministrazione sino alla data di pubblicazione della sentenza, oltre interessi da calcolarsi sulla somma già rivalutata. In mancanza di migliori elementi di giudizio, gli interessi sono fissati equitativamente nel tasso degli interessi legali (cfr. Cass. Civ., Sez. Unite, 17 febbraio 1995, n. 1712). Vanno inoltre corrisposti da parte dei convenuti gli interessi legali, ai sensi dell'art. 1282, 1° c., c.c., dalla pubblicazione della presente decisione fino all'effettivo soddisfo.

2.13 Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate con separata nota a cura della Segreteria, in applicazione dell'art. 31, comma 5, c.g.c..

P.Q.M.

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE GIURISDIZIONALE PER IL TRENTINO – ALTO ADIGE/SÜDTIROL

Si dispone, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, che a cura della Segreteria venga apposta, sull'originale della presente sentenza, l'annotazione per cui in caso di riproduzione della stessa in qualsiasi forma, per finalità di informazione giuridica su riviste giuridiche, supporti elettronici o mediante reti di comunicazione elettronica, vengano omesse le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti nominati.

Il Presidente

(Chiara BERSANI)

F.to digitalmente

Depositato in Segreteria il 16 gennaio 2024

Il Funzionario Preposto

dott. Bruno MAZZON

F.to digitalmente

In esecuzione del sopra esteso provvedimento, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, in caso di diffusione o riproduzione della presente decisione in qualsiasi forma, per finalità di informazione giuridica su riviste giuridiche, supporti elettronici o mediante reti di comunicazione elettronica, omettere le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti nominati.

Trento, 16 gennaio 2024

Il Funzionario Preposto

dott. Bruno MAZZON

F.to digitalmente