

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati diretta alla emarginazione nel posto di lavoro - demansionamento e discriminazioni datoriali - (Cassazione – Sezione lavoro – sentenza 24 ottobre 2007, n. 22305)

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati diretta alla emarginazione nel posto di lavoro - demansionamento e discriminazioni datoriali - (Cassazione – Sezione lavoro – sentenza 24 ottobre 2007, n. 22305)

Svolgimento del processo

1. Con ricorso depositato il 16.3.2001 Giampietro C. , dirigente chimico di II livello dell'Azienda Ospedaliera Istituti Ospitalieri di Verona, conveniva in giudizio quest'ultima lamentando di aver subito una serie di atti e comportamenti reiterati diretta alla sua emarginazione nel posto di lavoro. Narrava che, dopo essere stato nominato Direttore Chimico Ospedaliero, responsabile del laboratorio di analisi chimico-cliniche, veniva sollevato dall'incarico dal prof. M. Z. , direttore dell'Istituto di Chimica e Microscopia chimica della facoltà di medicina dell'Università di Verona e veniva incaricato di assumere la responsabilità del settore dell'automazione chimico-clinica; subito dopo in data 25.6.1993, veniva rinviata la presa di possesso di tale incarico. Successivamente con nota del 19.6.1996 il direttore generale dell'Azienda ospedaliera denunciava la violazione dell'art. 29 d.P.R. 761/79 che vietava l'assegnazione a mansioni di livello inferiore alla qualifica ed invitava il prof. Z. a ripristinare la legalità violata assegnando al dr. C. funzioni coerenti con la posizione ricoperta. Non di meno il ricorrente, anche nel periodo successivo al 1997, rimaneva in una condizione di sostanziale inattività ancorché con delibera del 5.7.1996 gli fosse affidato l'incarico di coordinatore del lavoro sulla qualità dei servizi.

In ulteriore prosieguo di tempo il Tar Veneto, adito dal ricorrente, affermava - con sentenza n. 194 del 2001 - l'illegittimità degli atti di conferimento di incarichi apicali cui il ricorrente stesso ambiva.

Lamentando quindi nel complesso una prolungata attività di mobbing subita ad opera dell'Azienda ospedaliera, chiedeva: a) la condanna all'assegnazione di mansioni corrispondenti all'inquadramento avuto ed alla professionalità maturata; b) all'accertamento e alla condanna al pagamento dell'indennità "di risultato" nella misura massima prevista per la sua posizione funzionale per gli anni 1997, 1998 e 1999, oltre agli interessi maturati ed alla rivalutazione monetaria; c) all'accertamento che gli atti posti in essere dall'Azienda, già dichiarati illegittimi con sentenza del Tar Veneto n. 1994 del 2001, erano da considerarsi in violazione dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 56 d.lgs. n. 29 del 1993 con conseguente condanna della medesima a risarcirgli i danni patiti in misura pari alla somma delle mensilità di retribuzione che avrebbe dovuto percepire quale "responsabile di struttura complessa" per il periodo in cui aveva subito la lesione, (o, invia subordinata, dal luglio 1998); d) alla condanna al risarcimento del danno biologico subito a causa dell'illegittimo comportamento datoriale, da accertarsi in causa a mezzo di c.t.u. medico-legale.

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

Si costituiva l'Azienda ospedaliera contestando il fondamento delle domande del ricorrente e ne chiedeva il rigetto.

L'adito Tribunale di Verona, sez. Lavoro, con sentenza del 26 ottobre 2001 n. 635, rigettava le domande proposte dal ricorrente nei confronti dell'Azienda,

2. Con ricorso del 21.6.2002 il dr. C. proponeva appello chiedendo che, in riforma integrale dell'impugnata sentenza, fossero accolte le domande proposte con il ricorso introduttivo e formulava istanze istruttorie, il tutto con rifusione delle spese di entrambi i gradi di giudizio.

Si costituiva ritualmente in giudizio l'Azienda Ospedaliera Istituti Ospitalieri di Verona, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, replicando alle avverse argomentazioni e chiedendo, preliminarmente, che fosse dichiarata l'inammissibilità dei mezzi istruttori richiesti dall'appellante e, nel merito, il rigetto del gravame e la conferma integrale dell'impugnata sentenza, con rifusione delle spese di entrambi i gradi di giudizio.

La Corte di Appello con sentenza del 24 gennaio - 1 giugno 2004 rigettava l'impugnazione confermando integralmente la pronuncia di primo grado e compensando tra le parti le spese del grado.

In particolare la Corte, dopo aver premesso che per le domande di cui sopra sub a) e b) c'era stata acquiescenza, rivelava, quanto alle altre due domande, che le istanze istruttorie erano tardive perché formulate non in ricorso, ma all'udienza del 27.6.2001; né il giudice era tenuto ad attivare i poteri d'ufficio ex art. 421 c.p.c.

Osservava che la invocata sentenza del Tar aveva accertato che il ricorrente aveva diritto ad essere nuovamente valutato, ma non c'era stato alcun accertamento della dequalificazione denunciata. Quanto all'allegato demansionamento (con riferimento all'ordine di servizio del 17.10.1997): la Corte riteneva che era mancata la prova dell'"inferiorità" delle mansioni svolte. Parimenti mancava la prova del demansionamento quanto al periodo precedente al 1997; in particolare la lettera del direttore generale del 1996 era generica. In ogni caso non sussisteva la prova del danno alla salute e l'inchiesta interna della Commissione amministrativa del 29.11.1996 aveva in sostanza evidenziato un'irriducibile incompatibilità tra il ricorrente ed il prof. Z. e quindi aveva concluso proponendo lo spostamento del ricorrente ad altro incarico.

3. Avverso questa pronuncia propone ricorso per cassazione il C. con quattro motivi, illustrati anche da successiva memoria.

Resiste con controricorso l'Azienda Ospedaliera intimata.

Motivi della decisione

1. Il ricorso è articolato in quattro motivi.

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

Con il primo motivo il ricorrente deduce l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia con riferimento alle censure inerenti all'art. 2087 c.c. e alla denunciata condizione di mobbing, nonché la violazione degli artt. 2087 c.c. e 112 c.p.c. In particolare si duole della mancata motivazione in ordine alla domanda di accertamento del mobbing; la sentenza motiva solo sulla dequalificazione; manca una valutazione complessiva dei fatti.

Con il secondo motivo il ricorrente deduce l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia con riferimento alle censure inerenti al demansionamento, nonché violazione degli artt. 2103 c.c. e 56 d.lgs. n. 29/93. Sottolinea che il dr. C. è rimasto forzatamente inattivo dal 1993 al 1997. Richiama l'ordine di servizio del 9.6.1993 di rimozione dall'incarico dirigenziale fino a quel momento ricoperto e del 25.6.1993 di rinvio della nuova assegnazione al servizio automazione; la diffida dall'avv. Michelon per C. del 9.9.1994; la nota del direttore generale del 19.6.1996 al direttore del Laboratorio chimico ed ematologico che aveva denunciato il persistere della situazione di inattività e da ciò la valenza confessoria di tale nota; la deliberazione del 7.10.1997 del direttore generale che definisce l'assetto organizzativo del Dipartimento di analisi chimiche ed ematologiche; l'ordine di servizio del 17 ottobre 1997 del direttore sanitario di assegnazione all'incarico di coordinatore del Gruppo operativo controllo di qualità (incarico privo di effettivo contenuto); la nota del 14.3.2001 del direttore generale di cessazione di quest'ultimo incarico e trasferimento alla medicina del lavoro.

Con il terzo motivo il ricorrente deduce l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine all'interpretazione della sentenza del Tar Veneto n. 194 del 2001., nonché violazione dell'art. 2087 c.c. Segnala che la sentenza aveva ritenuto illegittimo l'ordine di servizio del 17.10.1997.

Con il quarto motivo denuncia la violazione degli artt. 421 e 437 c.p.c. nonché vizio di motivazione in ordine alla mancata ammissione delle prove richieste in primo grado ed in secondo grado. Censura anche il mancato esercizio di iniziative probatorie d'ufficio ex art. 421 c.p.c.

2. Il quarto motivo del ricorso - che va esaminato preliminarmente in quanto logicamente precedente rispetto agli altri - non è fondato.

Come questa Corte (ex plurimis Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353) ha già affermato, deve ribadirsi che nel rito del lavoro il ricorrere è tenuto ad indicare in ricorso i mezzi di prova, che devono essere specificati così come prescritto dall'art. 414, n. 5, c.p.c. e che la decadenza dalle prove riguarda non solo il convenuto (art. 416, comma 3, c.p.c.), ma anche l'attore (art. 414, n. 5), c.p.c), dovendo ambedue le parti - in una situazione di istituzionale parità - esternare, sin dall'inizio, tutto ciò che attiene alla loro difesa e specificare il materiale posto a base delle reciproche istanze. E infatti di generale condivisione in dottrina ed in giurisprudenza l'assunto

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

che l'omessa indicazione dei mezzi di prova di cui all'art. 414, n. 5, c.p.c comporta non la nullità del ricorso ma la decadenza dalla possibilità - salve le previsioni dei provvedimenti istruttori di cui agli art. 420, 421 e 437 c.p.c. - di successiva deduzione delle prove nel corso del processo. È vero che, per quanto, poi, riguarda l'esercizio dei poteri d'ufficio del giudice, la cit. pronuncia delle Sezioni Unite, dopo avere evidenziato che rispetto alla (non indifferente) disponibilità della prova concessa al giudice nel rito ordinario (art. 61, 197, 116, comma 2, 118, comma 1 e 2, 213, 240, 241, 253, 257, 317), detta disponibilità è nel rito del lavoro ben più accentuata stante il disposto dell'art. 421, comma 2, c.p.c. (il giudice può «disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche al di fuori dei limiti stabiliti dal codice civile»), ha precisato che con detta norma si è inteso affermare che «è caratteristica precipua del detto rito speciale il temperamento del principio dispositivo con le esigenze della ricerca della verità materiale» di guisa che, allorquando le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine, il giudice ove reputi insufficienti le prove già acquisite, non può limitarsi e fare meccanica applicazione della regola formale di giudizio fondata sull'onere della prova, ma ha il potere-dovere di provvedere d'ufficio agli atti istruttori sollecitati da tale materiale ed idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in contestazione, indipendentemente dal verificarsi di preclusioni o decadenze in danno delle parti» (cfr., in tali testuali termini, Cass., sez. un., 23 gennaio 2002, n. 761, cit.).

In questa sede va, dunque, ribadito che i poteri d'ufficio del giudice del lavoro possono essere esercitati pur in presenza di già verificatesi decadenze o preclusioni e pur in assenza di una esplicita richiesta delle parti in causa, tenendo conto che, mentre deve esserci sempre la specifica motivazione dell'attivazione dei poteri istruttori d'ufficio ex art. 421 c.p.c, invece il mancato esercizio di questi va motivato soltanto in presenza di circostanze specifiche che rendono necessaria l'integrazione probatoria.

Correttamente quindi la Corte d'appello ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva ritenuto decaduto il ricorrente dalla prova non indicata nel ricorso introduttivo del giudizio.

3. I primi tre motivi del ricorso - che possono essere esaminati congiuntamente - sono infondati.

4. Va premesso che si è formato il giudicato interno sulla giurisdizione del giudice ordinario a conoscere delle domande proposte dal ricorrente essendo mancata una specifica impugnativa in grado d'appello quanto alle domande dirette alla condanna all'assegnazione di mansioni corrispondenti all'inquadramento avuto ed alla professionalità maturata; nonché all'accertamento e alla condanna al pagamento dell'indennità "di risultato" nella misura massima prevista per la sua posizione funzionale per gli anni 1997, 1998 e 1999, oltre agli interessi maturati ed alla rivalutazione monetaria. Questa Corte (Cass., sez. un., 05-02-1999, n. 36) ha infatti affermato che il giudicato interno sulla giurisdizione può formarsi o perché su di essa il giudice abbia espressamente pronunciato e su tale capo non vi sia stata impugnazione o perché, avendo il giudice pronunciato nel merito su più capi di domanda, l'impugnazione abbia riguardato soltanto alcuni di essi, sempreché i capi non espressamente impugnati abbiano una loro autonoma rilevanza e non siano in stretta correlazione consequenziale con i capi oggetto di

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

specifico gravame

5. Quanto alle altre domande dirette all'accertamento che gli atti posti in essere dall'Azienda erano da considerarsi in violazione dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 56 d.lgs. n. 29 del 1993 con conseguente condanna al risarcimento del danno biologico subito a causa dell'illegittimo comportamento datoriale di mobbing, c'è da considerare che la sentenza impugnata reca essenzialmente valutazioni di merito non censurabili in sede di legittimità in quanto comunque assistite da motivazione sufficiente e non contraddittoria.

Ha osservato la Corte d'appello, quanto alla doglianza inerente l'erroneità della lettura della richiamata sentenza del Tar Veneto, che era stata ritenuto illegittimo l'ordine di servizio del 17.10.1997 non perchè integrava una dequalificazione del C. , ma solo perché non erano stati esplicitati i criteri della scelta operata dall'amministrazione, oltre a non essere state seguite le procedure previste per la selezione del personale. Talché sussisteva il diritto dell'appellante ad essere valutato comparativamente agli altri candidati sulla base di procedure e criteri oggettivi. Nella sentenza del Tar, in particolare, si leggeva che doveva ritenersi violata la disposizione che imponeva di definire in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dal d.lgs. n. 29 del 1993.

Parimenti di merito, e quindi non censurabile nel giudizio di legittimità, è stata la valutazione ulteriore della Corte d'appello circa la carenza probatoria in causa della dequalificazione e del demansionamento professionale conseguente all'assegnazione all'appellante dell'incarico di "coordinatore del gruppo operativo controllo qualità", conferitogli con ordine di servizio del 17.10.1997 in ragione della totale assenza di elementi di prova che l'espletamento materiale di tale incarico comportasse lo svolgimento di mansioni inferiori, onere probatorio di cui pur il ricorrente era gravato.

Relativamente poi al demansionamento ed alle discriminazioni datoriali anteriori, risalenti nel tempo sino all'ottobre 1997, ha osservato la Corte, che la più volte richiamata nota del Direttore Generale dell'Istituto Ospedaliero 19.4.1996 indirizzata al Prof. Z. , quale Direttore Laboratorio Chimica Clinica ed Ematologia Ospedale Policlinico non individuava specificamente la materialità dei fatti eventualmente accertati e comprovava solo una situazione antecedente ed indeterminata temporalmente; nonché la nota direzionale si limitava in fondo a richiamare il disposto dell'art. 29 del D.P.R. n. 761 del 1979 e le mansioni che il dott. C. aveva diritto ad esercitare. La Corte d'appello ha poi anche osservato che la Commissione amministrativa costituita in data 29.11.1996 che, dopo la segnalazione di irregolarità del laboratorio da parte del dott. C. nel 1993, aveva espletato una indagine all'interno del nosocomio, aveva concluso in data 21.1.1997 rilevando una situazione di buona organizzazione e gestione nonché di palese credibilità dei risultati del Laboratorio stesso. Non si erano altresì rilevati né sprechi né segnalazioni di disservizi di utenti. Invece - osservava la Corte d'appello - dagli atti della Commissione emergeva una assoluta incompatibilità fra il Prof. Z. ed il dott. C. che rendeva assolutamente problematico uno stretto rapporto di collaborazione tra i due. Pertanto la Commissione aveva proposto l'attribuzione al dott. C. un incarico di Staff alla Direzione

Mobbing - serie di atti e comportamenti reiterati

Sanitaria Aziendale. In sintesi la Corte d'appello, con valutazione di merito non censurabile in sede di legittimità, ha concluso che erano mancati totalmente riscontri probatori atti a consentire qualsivoglia valutazione delle ulteriori mansioni svolte dal dott. C. .

6. In sintesi i tre motivi del ricorso contengono censure in fatto che esprimono un mero dissenso in ordine alle valutazioni di merito compiute dalla Corte d'appello.

Il ricorso va quindi nel suo complesso rigettato.

Alla soccombenza consegue la condanna del ricorrente, al pagamento delle spese processuali di questo giudizio di cassazione nella misura liquidata in dispositivo.

PQM

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese di questo giudizio di cassazione liquidate in euro 22,00 oltre euro 3.000,00 (tremila) per onorario d'avvocato ed oltre Iva, Cpa e spese generali.

Documento pubblicato su ForoEuropeo - il portale del giurista - www.foroeuropeo.it
