

MOBBING: l'intento discriminatorio va adeguatamente provato in giudizio

SENTENZA CORTE D'APPELLO DI ROMA, SEZ. LAVORO, DEL 24 GENNAIO 2018, N. 5492

Dino Della Giustina, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un dirigente sanitario si era rivolto al Tribunale al fine di ottenere la condanna della Pubblica amministrazione sua datrice di lavoro al risarcimento del danno patito a causa dei comportamenti assunti dall'Azienda medesima volti a dequalificarne la professionalità per effetto del mobbing subito.

Nel ricorso il predetto dirigente sanitario denunciava di essere stato inopinatamente trasferito presso altra sede, in contrasto con i requisiti di cui alla L. n. 104 del 1992 di cui era titolare; di non aver mai percepito alcuna indennità di missione in ragione del trasferimento subito; di aver chiesto la revoca del provvedimento di trasferimento a cui l'Azienda comunicava che non vi era alcuna documentazione comprovante il beneficio invocato; di essere rimasto nel periodo in cui aveva prestato servizio presso la sede di trasferimento priva di una stanza e che a far tempo dal suo trasferimento gli venivano sottratte alcune funzioni e mansioni dal dirigente ivi in servizio, il quale aveva posto in essere un comportamento volto a boicottare ed a ostacolare la sua prestazione lavorativa; di aver denunciato tale comportamento ma che nulla era stato fatto per contrastare tali comportamenti, per cui era stato costretto in qualche occasione a ricorrere a cure ospedaliere e che la descritta situazione aveva minato il suo equilibrio psico-fisico, vivendo ormai in uno stato ansiogeno.

Il Tribunale respingeva il ricorso del predetto dirigente sanitario, ritenendo che il ricorrente non avesse dimostrato l'intento discriminatorio del trasferimento denunciato, né la sussistenza dello stato di handicap di cui alla L. 104 del 1992 e che detto trasferimento era privo di quel carattere di provvisorietà denunciato in ricorso, con conseguente insussistenza del diritto alla invocata indennità di trasferta. Il Tribunale ha ritenuto inoltre che non sussisteva neppure la dedotta sottrazione di compiti e mansioni, concretizzandosi invece la disposizione lamentata in una mera ripartizione di competenze tra i dirigenti in servizio.

Avverso la sentenza del Tribunale l'interessato ha proposto ricorso alla Corte di Appello che, respingendo l'appello, ha avuto modo di precisare che si intende per "mobbing" una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazioni o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento

vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.