

## **MOBBING: il Consiglio di Stato sulla configurabilità della condotta lesiva e vessatoria da parte di una pubblica amministrazione su un dipendente pubblico**

Consiglio di Stato - Sezione IV - sentenza n. 4509/2016

**Robert tenuta**, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un pubblico dipendente nel febbraio 2009 aveva chiesto al Tar Campania l'accertamento del diritto al risarcimento del danno professionale, economico, biologico ed esistenziale patito per effetto della condotta vessatoria (mobbing) da parte dell'Amministrazione pubblica.

Con sentenza dell'11 marzo 2011, n. 1444 il Tar per la Campania ha respinto il ricorso suindicato, ritenendo gli episodi di conflitto fra il ricorrente e l'Amministrazione non consentissero di individuare un disegno unitariamente persecutorio e discriminante.

L'interessato ha quindi interposto appello al Consiglio di Stato, dolendosi di una serie di comportamenti dell'Amministrazione che avrebbero causato una lesione permanente della sua integrità psico-fisica.

Il Consiglio di Stato, sezione quarta, ha ritenuto l'appello infondato, evidenziando quanto segue: il mobbing, nel rapporto di impiego pubblico, si sostanzia in una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente 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 medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva da mobbing va pertanto accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi dati in particolare:

- Dalla molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio
- Dall'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente
- Dal nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore
- Dalla prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio unificante i singoli fatti lesivi, che rappresenta elemento costitutivo della condotta mobbizzante.

Conseguentemente un singolo atto illegittimo o anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli, sintomatici della presenza di un comportamento mobbizzante, in quanto, ad avviso del Consiglio di Stato, la sussistenza di condotte cosiddetti mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipue finalità persecutorie o discriminatorie, che consenta di cogliere quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione o emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito.

Nella fattispecie, il ricorso dell'interessato è stato respinto proprio perché lo stresso non ha assolto all'onere di dimostrare l'esistenza di quell'intento persecutorio, unificante i singoli eventi, che solo potrebbe giustificare l'accoglimento della domanda sotto il profilo del preteso mobbing.