

MOBBING: una sentenza del Tar sugli elementi costitutivi

SENTENZA DEL TAR LAZIO Roma Sez. I bis del 18 marzo 2019, n. 3587

Gianpaolo Leonetti, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un pubblico dipendente ha agito dinanzi al Tar Lazio per vedere accertata e dichiarata la responsabilità della propria amministrazione per il comportamento di mobbing posto in essere in suo danno, nonché per l'illegittima dequalificazione e violazione dell'art. 2087 c.c. e, per l'effetto, per la condanna della medesima amministrazione al risarcimento in favore del ricorrente per danno biologico e morale.

In sostanza il ricorrente ha lamentato l'esistenza di una condotta gravemente vessatoria e persecutoria, posta in essere dal suo superiore gerarchico, dal momento della sua immissione in servizio, caratterizzata da molteplici atteggiamenti di carattere ostruzionistico e oppressivo. A causa delle ripetute provocazioni ed umiliazioni ricevute quotidianamente, anche in presenza dei colleghi, il ricorrente ha evidenziato di aver riscontrato una patologia di depressione e di stress che lo ha costretto ad assentarsi per lunghi periodi di tempo dal servizio per motivi di salute, come documentato dalle visite mediche cui il ricorrente si era sottoposto.

Il ricorrente ha ravvisato nella condotta perpetrata in suo danno un'espressa violazione dell'art. 2087 c.c., poiché la condotta del superiore gerarchico non idonea a garantire l'incolumità fisica del lavoratore e a salvaguardare la propria attività lavorativa, si è concretizzata in reiterati e sistematici comportamenti ostili, tali da assumere i connotati del cosiddetto mobbing.

Il Tar Lazio, in punto di diritto, ha rilevato come, ai fini della configurabilità del mobbing, il costante orientamento del giudice della legittimità richiede che, per assumere giuridica rilevanza, tale fenomeno deve presupporre l'esistenza di plurimi elementi, la cui prova compete al prestatore di lavoro, di natura sia oggettiva che soggettiva e, fra questi, l'emergere di un intento di persecuzione, che non solo deve assistere le singole condotte poste in essere in pregiudizio del dipendente, ma anche comprenderle in un disegno comune e unitario quale tratto che qualifica la peculiarità del fenomeno sociale e giustifica la tutela della vittima.

Nell'ambito dei rapporti di pubblico impiego il mobbing si sostanzia in una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata 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. Il danno, ossia lo specifico pregiudizio professionale, biologico ed esistenziale sofferto dal lavoratore, deve essere allegato e provato dal danneggiato; non è sufficiente, in altre parole, dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, ma anche fornire la prova del danno non patrimoniale che ne è derivato e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale.

Facendo applicazione dei principi sopraindicati il Tar Lazio, nel caso di specie, non ha riscontrato elementi utili per ravvisare l'esistenza di una fattispecie di mobbing, per il che ha ritenuto di rigettare il ricorso in argomento.