

**Tribunale di Ariano Irpino, Sent. del 13.10.2008**

omissis

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 3/10/2007, La.Mi. agiva in giudizio nei confronti dell'As. di Ariano Irpino.

Esponeva che:

- era alle dipendenze della resistente dal 16/7/1979; la qualifica iniziale era stata quella di portantino;
- con delibera n. 92 del 26/1/1988 era stato inquadrato, con decorrenza 12/6/1985, nel Ruolo Tecnico, Profilo Professionale Operatori Tecnici e Posizione Funzionale Operatore Tecnico Dispensiere;
- a decorrere dal 14/10/1987, giusta determina n. 1017 resa in pari data, aveva svolto mansioni e funzioni amministrative (consegna buoni mensa, incasso e versamento quota a carico del personale, rendiconto mensile);
- a decorrere dal 1/1/1988, con ordine di servizio n. 3902 del 9/2/1988, era stato assegnato all'ufficio del funzionario delegato del Presidio Ospedaliero di Ariano Irpino e ivi aveva continuato a svolgere sempre funzioni amministrative giusta delibera n. 778 del 30/4/1992 (mandato per la riscossione dei tickets presso i poliambulatori e le altre strutture ove venivano erogate le prestazioni) ancora all'attualità svolgeva mansioni amministrative (addetto alla rilevazione dell'orario risultante dai cartellini marcatempo ed al calcolo delle competenze accessorie di tutti i dipendenti del p.o. di Aliano e di San Nicola Baronia);
- nonostante avesse dunque svolto attività amministrative sin dal 1987 e nonostante le reiterate richieste a partire dall'anno 2002, aveva ottenuto l'inquadramento nel ruolo amministrativo Profilo Coadiutore Amministrativo, categ. B (di appartenenza) solo con deliberazione n. 46 del 30/1/2007, pur in presenza di delibere di gran lunga precedenti favorevoli ad altri dipendenti nella sua medesima situazione;
- tale ritardo lo aveva pregiudicato quanto alla partecipazione a concorsi interni e gli aveva causato un pregiudizio morale ed esistenziale sia in ambito familiare che lavorativo.

Ha chiesto, quindi, di accertare il proprio diritto all'inquadramento nel profilo di Coadiutore Amministrativo con effetto retroattivo a far data dall'anno 2002 e per l'effetto di ordinare all'azienda di effettuare l'indicato inquadramento; ha chiesto, altresì, la condanna dell'As. al risarcimento di tutti i danni patiti (biologico, morale, esistenziale, da perdita di chance), quantificati nella somma di Euro 150.000,00 o nella diversa somma ritenuta dal giudice, vinte le spese di lite.

L'As., costituitasi, ha eccepito, in via preliminare, la nullità del ricorso, carente dei requisiti di cui all'art. 414 c.p.c.; nel merito ha esposto che nel pubblico impiego privatizzato l'unico meccanismo per ottenere un diverso inquadramento, al di fuori di quello del concorso, era quello previsto dall'art. 17 del CCNL di comparto, il quale stabiliva che i passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria, tra profili diversi dello stesso livello, veniva effettuato dalle aziende a domanda dell'interessato che fosse in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso; inoltre, per poter avviare tale processo occorreva dotarsi del "regolamento di gestione ed adeguamento delle dotazioni organiche" che era stato adottato solo con deliberazione del 31/12/2002 n. 2591; solo a definizione di tale processo organizzativo l'As. sin dalla riunione sindacale del 10/2/2005 aveva iniziato a considerare le domande degli interessati tra cui quella del



ricorrente pervenuta solo il 30/5/2006, seguita da accoglimento del 30/1/2007 (delibera n. 46); le altre domande indicate dal ricorrente non erano state considerate perché provenienti da terzi (quella del 26/9/2002 proveniva dal Direttore Amministrativo; quella del 1/10/2002 da un'organizzazione sindacale); inoltre, la domanda di danno non patrimoniale era inammissibile in assenza di un comportamento costituente reato. Ha chiesto, dunque, l'As., il rigetto di ogni domanda, vinte le spese di lite.

Prodotta documentazione, all'odierna udienza, sulle conclusioni delle parti rassegnate in atti, la stessa è stata decisa come da dispositivo letto in udienza.

Motivi della decisione

1. Preliminarmente il ricorso va considerato ammissibile poiché completo in punto di petitum e di causa petendi.

2. L'As. non contesta lo svolgimento da parte del ricorrente di mansioni amministrative né il periodo di svolgimento di tali mansioni, limitandosi ad eccepire che, alla luce di quanto disposto dall'art. 17 CCNL di comparto, i passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria, tra profili diversi dello stesso livello, veniva effettuato dalle aziende a domanda dell'interessato che fosse in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso; inoltre, aggiunge l'As. che per poter avviare tale processo occorre dotarsi del "regolamento di gestione ed adeguamento delle dotazioni organiche" che era stato adottato solo con deliberazione del 31/12/2002 n. 2591; solo a definizione di tale processo organizzativo l'As., sin dalla riunione sindacale del 10/2/2005, aveva iniziato a considerare le domande degli interessati tra cui quella del ricorrente pervenuta solo il 30/5/2006, seguita da accoglimento del 30/1/2007 (delibera n. 46).

Tanto premesso l'As. evidenzia che il vero ostacolo alla retrodatazione dell'inquadramento richiesto era rappresentato dal fatto che le precedenti domande di inquadramento indicate dal ricorrente in ricorso non erano state considerate perché provenienti da terzi (quella del 26/9/2002 proveniva dal Direttore Amministrativo; quella del 1/10/2002 da un'organizzazione sindacale), laddove l'art. 17 cit. era chiaro nel richiedere che la domanda fosse presentata personalmente dall'interessato.

Se ad opinione dell'As. questo è stato l'unico motivo per il quale le domande dell'anno 2002 non sono state considerate, fermo restando l'esito favorevole della richiesta che risulta scontato alla luce della non contestazione dell'As. sulla prospettazione attorea e alla luce, altresì, del provvedimento datoriale in ogni caso già concesso in punto di inquadramento seppur con diversa decorrenza, deve rilevarsi che le argomentazioni dell'As. sono infondate. Invero, l'art. 17 cit. non solo non richiede formule sacramentali per l'invio della domanda di passaggio orizzontale, ma letteralmente prevede che il passaggio si fa "a domanda degli interessati", senza alcuna specificazione o limitazione, sicché ben può ritenersi che sia valida la domanda presentata dal sindacato per conto dell'interessato ben potendo il dipendente conferire una procura anche verbale ai rappresentanti sindacali al fine di formulare richieste per proprio conto.

La domanda del ricorrente va dunque accolta e va dichiarato il diritto di La.Mi. ad essere inquadrato nel profilo di coadiutore amministrativo dall'anno 2002 e, segnatamente, dal mese di dicembre 2002 ovvero dal momento in cui è stato adottato il necessario regolamento di gestione ed adeguamento delle dotazioni organiche che ha regolato la materia; per l'effetto, l'As. va condannata ad inquadrare il ricorrente nell'indicato profilo dalla data suindicata.

3. Non può essere accolta la domanda risarcitoria.

Il risarcimento del danno conseguente ad un comportamento illegittimo del datore di lavoro può consistere sia nel danno patrimoniale, derivante dall'impoverimento delle capacità professionali acquisite dal lavoratore, dalla mancata acquisizione di maggiori capacità, dal pregiudizio subito per perdita di chance ossia di ulteriori possibilità di guadagno, sia in una lesione del diritto del



lavoratore all'integrità fisica o, più in generale, alla salute ovvero all'immagine o alla vita di relazione (danno non patrimoniale in senso ampio).

A causa, quindi, delle molteplici forme che tale danno può assumere si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore che deve precisare quale tra questi danni ritenga di aver subito e fornire tutte le precisazioni necessarie al fine di pervenire alla prova del danno (il ricorrente ha chiesto il risarcimento di tutti danni biologici, morali, esistenziali e patrimoniali anche sotto il profilo della perdita di chance di ottenere una corretta e più rapida progressione in carriera, come desumibile dall'attenta lettura dell'atto introduttivo).

La Cass. a sez. un., con l'importantissimo pronunciamento del 2006, n. 6572, ha definitivamente affermato quanto segue.

a) Si tratta sempre di una responsabilità di tipo contrattuale, poiché nell'ambito di un rapporto di lavoro qualunque tipo di danno lamentato si configura come conseguenza di un comportamento già ritenuto illecito sul piano contrattuale;

b) Dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza di danno, ossia questo non è immancabilmente ravvisabile a causa della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo. L'inadempimento, infatti, è già sanzionato con l'obbligo di corresponsione della retribuzione, ed è perciò necessario che si produca una lesione aggiuntiva e, per certi versi, autonoma. Non può, infatti, non valere la necessaria distinzione tra "inadempimento" e "danno risarcibile", secondo gli ordinari principi civilistici di cui agli artt. 1218 e 1223 c.c., per i quali i danni attengono alla perdita o al mancato guadagno che siano "conseguenza immediata e diretta" dell'inadempimento, lasciando così chiaramente distinti il momento della violazione degli obblighi da quello solo eventuale della produzione del pregiudizio.

c) Dall'inadempimento datoriale può nascere, astrattamente, una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore: danno professionale, danno all'integrità psico - fisica, danno biologico, danno esistenziale (che sintetizza il danno all'identità professionale, il danno all'immagine, alla vita di relazione o comunque alla libera esplicazione della personalità sul luogo di lavoro tutelati dagli artt. 1 e 2 della Cost.).

La Corte rammenta, quindi, che proprio in relazione al danno esistenziale (che sintetizza tutte le voci di danno suindicate) si è appuntato il maggior contrasto tra l'orientamento che propugna la configurabilità del danno in re ipsa e quello che chiede la prova in concreto. Per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno.

Tale danno non va confinato nell'ambito del danno morale, del patema d'animo o pretium doloris, ma si fonda su un pregiudizio oggettivamente accertabile, attraverso la prova di scelte diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso.

Le sez. un. richiamate hanno risolto il contrasto argomentando che anche in relazione a tale tipo di danno occorre una chiara allegazione dell'istante che non può limitarsi ad utilizzare formule standardizzate, come tali elusive della fattispecie concreta.

Il danno esistenziale, essendo imprescindibilmente collegato alla persona, necessita di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può dare.

Non è dunque sufficiente allegare e dimostrare l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario fornire la prova che il comportamento datoriale, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita.



Non può, infatti, escludersi che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti e non provochi, quindi, effetti pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore; e se così è, sussiste l'inadempimento ma non vi è danno.

All'onere probatorio può assolversi attraverso tutti i mezzi fomenti dall'ordinamento processuale: deposito di documentazione, prova testimoniale.

Quanto poi al ricorso alla prova per presunzioni, certamente la stessa opera ampiamente poiché il pregiudizio attiene ad un bene immateriale e si verte anche nell'ambito della prova di stati soggettivi rispetto ai quali la prova diretta è difficile; pur tuttavia per l'operatività della presunzione e, quindi, per poter risalire al fatto ignoto (danno) attraverso l'esame dei fatti noti, è sempre necessario che tali ultimi fatti vengano allegati in relazione alla fattispecie concreta e non facendo richiamo a circostanze e formule del tutto astratte e, quindi, di stile.

Il ricorrente si è limitato ad asserire che il mancato inquadramento gli aveva causato stress e discredito sia in ambito familiare che lavorativo.

Orbene, oltre a rilevare la assoluta genericità dell'allegazione, che richiama formule standardizzate (e tale carenza impedisce di per sé l'eventuale ricorso a presunzioni che la giurisprudenza esaminata legittima nell'ipotesi in cui non si lamenti una lesione psico - fisica oggettivamente accettabile) è del tutto carente la prova del danno in concreto e del nesso causalità con l'inadempimento del datore.

Peraltro deve evidenziarsi che la suindicata allegazione non è neppure stata trasfusa in uno specifico capitolo di prova orale.

Medesimo discorso è a farsi quanto al danno morale.

Premesso che il risarcimento del danno morale in favore del soggetto danneggiato prescinde dall'accertamento della commissione di un reato, in base alla nota lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., deve evidenziarsi che anche il danno morale non può essere ritenuto un danno in re ipsa, per le ragioni già esposte connesse alla necessità di allegare o provare ogni tipo di danno - conseguenza o pregiudizio subito; vero è che anche il danno morale può essere dimostrato anche attraverso il ricorso alle presunzioni (vedi sul punto da ultimo Cass. 2007, n. 10823) e liquidato equitativamente in base all'apprezzamento discrezionale del giudice di merito e che il giudice nella liquidazione il giudice deve tener presenti la gravità dei fatti, l'intensità del patema d'animo sofferto ed ogni altro elemento della fattispecie concreta; tuttavia, la prova presuntiva non può prescindere da un minimo di allegazione e prova nella specie del tutto carente (per l'operatività della presunzione e, quindi, per poter risalire al fatto ignoto - danno - attraverso l'esame dei fatti noti, è sempre necessario che tali ultimi fatti vengano allegati in relazione alla fattispecie concreta, senza il ricorso a formule standardizzate).

Più semplice è il discorso sul danno biologico giacché questo non può prescindere da un accertamento medico - legale e si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psico - fisica medicalmente accertabile.

Il ricorrente si è limitato ad esporre in maniera del tutto generica di aver subito un danno alla salute (danno biologico) senza null'altro aggiungere; non ha depositato alcuna documentazione a sostegno della richiesta (es. certificazione medica), né ha chiesto una c.t.u. medica (si ricordi che la consulenza di ufficio, in assenza di allegazioni e prove a sostegno della richiesta, non può comunque essere utilizzata a fini esplorativi e cioè al solo scopo di sopperire a carenze probatorie addebitabili alla parte).

Quanto, infine, al chiesto risarcimento del danno professionale nella sua componente patrimoniale, occorre premettere che con specifico riferimento alla perdita di ulteriori possibilità di guadagno e, quindi, di chance, in conseguenza dell'impossibilità di partecipare a concorsi interni e di progredire



in camera raggiungendo prima posizioni retributive superiori, all'esito delle ordinarie selezioni anche interne previste dalla contrattazione collettiva, si osserva quanto segue.

In linea teorica è ammissibile una richiesta risarcitoria laddove un dipendente si dolga di aver perduto la possibilità di raggiungere una corretta e più celere progressione in camera (laddove valutato positivamente) e di ottenere anticipatamente degli avanzamenti contrattuali.

Generalmente in tali casi il danno risarcibile va ragguagliato non all'emolumento perduto per intero ma alla probabilità di conseguire il risultato utile posto che, come già detto, a tale inadempimento consegue la perdita di chance di ottenere diverse progressioni che non sono automatiche ma collegate a selezioni e valutazioni di vario tipo contrattualmente previste (verifica dei risultati, titolo di studio e altro).

Nella fattispecie in esame non solo il ricorrente non ha mai tempestivamente indicato e documentato a quali progressioni non abbia potuto partecipare (è stato depositato un bando di concorso solo con le note conclusionali e, quindi tardivamente, in considerazione delle note preclusioni probatorie che caratterizzano il rito del lavoro), ma nulla ha detto anche in punto di non trascurabili probabilità favorevoli di esito positivo della progressione, laddove fosse stato correttamente inquadrato nella posizione richiesta.

In altri termini, il La. nulla ha esposto circa la valutazione che avrebbe potuto ottenere all'esito dell'esame dei suoi titoli.

La domanda risarcitoria va, dunque, rigettata.

L'esito della lite giustifica la compensazione per la metà delle spese processuali; l'As. va condannata alla rifusione in favore del ricorrente della residua metà, liquidata come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

1. dichiara il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel profilo di Coadiutore Amministrativo dall'anno 2002;
2. condanna l'amministrazione ad inquadrare il ricorrente nel profilo di cui al capo 1);
3. rigetta ogni altra domanda;
4. compensa per la metà le spese di lite e condanna parte resistente alla rifusione in favore del ricorrente della residua metà, liquidata in complessivi Euro 1.500,00 di cui Euro 800,00 per onorari, oltre accessori di legge.

Così deciso in Ariano Irpino il 6 ottobre 2008.

Depositata in Cancelleria il 13 ottobre 2008.