

**Tribunale di Benevento, Sent. del 29.09.2008***omissis***Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato in data 18/9/03 Pe.Pi., premesso di essere dipendente dell'As. resistente, impugnava il provvedimento del 6/4/01 con il quale il Direttore generale trasferiva esso istante dal distretto 18 di C., ove lo stesso era responsabile dell'unità operativa riabilitativa, presso il distretto 17 e tanto per incompatibilità ambientale. Deduceva l'illegittimità del predetto provvedimento per evidente violazione dell'art. 2103 c.c., art. 7 legge 300/70, art. 59 l. 29/93 e artt. 29 e 34 CCNL dirigenza medica 8/6/00.

Denunciava, inoltre, sistematiche e durature vessazioni subite ad opera della dirigenza As. nonché degli impiegati dei servizi ove aveva prestato servizio, sostenendo che tali vessazioni, integranti una fattispecie di mobbing, avevano comportato un danno non patrimoniale attinente alla sfera biologica, morale, esistenziale della persona e un danno alla professionalità sia un danno patrimoniale a titolo di differenze retributive per l'effettuazione di trasferte e missioni, nonché di indennità di incarico di struttura complessa e partecipazione al fondo per la retribuzione di posizione, al fondo del trattamento accessorio della retribuzione legato alle condizioni di lavoro. Indi, instaurato il contraddittorio, si costituiva l'Azienda sanitaria, chiedendo il rigetto del ricorso, infondato sia in fatto che in diritto.

Ammissa ed espletata prova per testi, la causa veniva decisa con lettura del dispositivo in pubblica udienza.

Motivi della decisione

Il ricorso non è fondato e va pertanto rigettato.

Va dapprima affermata la legittimità del provvedimento del 6/4/01 con il quale parte istante veniva trasferito dal distretto n. 18 di Cautano, ove era responsabile dell'unità operativa riabilitativa, al distretto n. 17 con contestuale revoca dell'incarico suddetto.

Giova preliminarmente ricordare che, ai fini della legittimità del provvedimento di trasferimento per incompatibilità ambientale è necessaria, ma anche sufficiente, una congrua motivazione circa la sussistenza di un nesso di correlazione tra la situazione di incompatibilità e il comportamento o la situazione del dipendente interessato, situazione da poter essere risolta con l'allontanamento dello stesso.

Il trasferimento per incompatibilità ambientale è espressione di potestà ampiamente discrezionale, seppure non sottratto al sindacato del giudice sotto il profilo della logicità, della completezza di motivazione e dell'eventuale travisamento dei presupposti. Allo stesso modo, non rilevano poi le condizioni personali e familiari del dipendente, in quanto costituisce giurisprudenza consolidata che il trasferimento di cui si parla consegue ad una valutazione ampiamente discrezionale dei fatti che possono scongiurare la permanenza in una determinata sede, senza per ciò assumere carattere sanzionatorio, sì che la sua adozione non presuppone né una valutazione comparativa della amministrazione in ordine alle esigenze organizzative dell'ufficio né la espressa menzione dei criteri in base ai quali vengono determinati i limiti geografici della incompatibilità ai fini della individuazione della sede più opportuna, né ancora può essere condizionata alle condizioni personali e familiari del dipendente.



In sostanza il provvedimento di trasferimento de quo, trovando la sua ragione nello stato di disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c., piuttosto che a ragioni punitive e disciplinari con la conseguenza che la legittimità del trasferimento prescinde dalla colpa del lavoratore, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. Il controllo giudiziario non può, dunque, essere esteso al inerito della scelta, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo (Cass. sez. lav. 23/2/07 n. 4265).

Orbene, alla stregua dei suddetti principi, lo scrivente ritiene legittimo il provvedimento impugnato, posto che nello stesso vi è esplicito richiamo a contrasti e polemiche verificatisi tra l'istante e il direttore responsabile del distretto. Nella delibera si spiega, poi, anche il motivo della scelta del dipendente da allontanare: si legge, infatti, che il poiché il Pe. svolgeva la propria attività professionale presso il distretto n. 18 soltanto nelle giornate di giovedì pomeriggio e venerdì mattina, lavorando per il resto della settimana presso il distretto n. 17, appariva opportuno far svolgere allo stesso l'intera attività in un unico distretto, allontanandolo così da quello ove si erano verificati problemi di compatibilità tra i vari operatori e tanto per garantire una migliore funzionalità dello stesso.

Quanto, poi, alle doglianze avanzate dalla difesa di parte istante in ordine alla revoca dell'incarico dirigenziale, si osserva che le stesse non assumono rilievo proprio considerando la natura del provvedimento di cui si discute.

Mette conto soltanto osservare che la qualifica dirigenziale attribuisce semplicemente al dirigente la capacità di essere titolare di un ufficio di livello dirigenziale, ma non determina l'automatico insorgere di un diritto soggettivo a quell'incarico, rispetto al quale è possibile vantare solo una legittima aspettativa a concorrere in virtù delle proprie capacità professionali.

Passando, poi, ad esaminare la domanda tesa ad ottenere il risarcimento del danno per una serie di fatti storici posti in essere dalla Dirigenza e dagli impiegati delle strutture ove ha operato il Pe., fatti integranti l'ipotesi nota in giurisprudenza come mobbing, va preliminarmente osservato come, pur in assenza di una disciplina specifica a livello di legislazione nazionale, la configurabilità del mobbing è stata sancita dalla Corte Costituzionale, la quale, già con la sentenza 359/03, ha chiarito che detta figura è conosciuta sia in atti interni statali - punto 4.9 D.P.R. 22/5/03, con il quale è stato approvato il piano sanitario nazionale - sia in atti comunitari - la direttiva 78/00.

In adempimento a detta direttiva sono stati approvati il d.lgs 9/7/03 n. 215 e il d.lgs del 19/7/03 n. 216 che, al comma 3 degli art. 2 rispettivi, delineano il profilo del mobbing come è stato elaborato dalla migliore sociologia del lavoro e dalla giurisprudenza, ovviamente riferiti alla tutela della discriminazione per ragione d'età, religione, orientamento sessuale il d.lgs 216 e alla razza e all'origine etnica il d.lgs 215. Dette norme definiscono come attività di mobbing "le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o ragione etnica ovvero per ragioni di religione, sesso ecc., aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo".

La figura è poi ormai da qualche anno stata pacificamente utilizzata anche dalla Suprema Corte, atteso che dapprima le Sezioni Unite della Cassazione hanno chiarito che il mobbing si riferisce ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie e persecutorie, sistematiche e protratte nel tempo, poste in essere con provvedimenti materiali o provvedimenti da uno o più soggetti, per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, finalizzate all'emarginazione del dipendente -



Cass. Sez. Un. 8438/04 - e in momenti successivi anche le Sezioni semplici hanno confermato la configurabilità della fattispecie - Cass. 4774/06, Cass. Sez. lav. 6326/05 -.

Fatte dette premesse in generale, osserva il Giudice come la domanda avanzata da parte istante non sia fondata, non avendo il ricorrente provato, all'esito dell'istruttoria e sulla scorta della copiosa documentazione prodotta, di essere stato oggetto di mobbing ad opera dei Dirigenti e impiegati dell'As. Nessun elemento dedotto in ricorso ha trovato conferma nelle deposizioni testimoniali: invero i testi escussi hanno reso tutte dichiarazioni vaghe ed imprecise, non ricordando nulla di particolari contrasti tra i dirigenti e il Pe. E' emerso, all'esito dell'istruttoria che l'istante avanzava continue richieste di mezzi e strutture più adeguate per un migliore funzionamento del servizio da lui gestito ma che queste richieste non sempre venivano accolte (vedi teste Pi.).

Né la prova di tali comportamenti persecutori e finalizzati all'isolamento dell'istante può trarsi in maniera certa e rigorosa dalla ampia documentazione prodotta.

Da una attenta lettura della stessa, a parere dello Scrivente, si evince una divergenza di opinioni e contrasti tra parte ricorrente e la Dirigenza che non sono però sufficienti a ritenere provata la volontà persecutoria del datore di lavoro nei confronti del dipendente.

In particolare per quanto attiene al carteggio relativo al periodo di collaborazione con la dott.ssa Gi., si evidenzia che una parte dei documenti non vedono quale destinatario il ricorrente: si tratta di lamentele che la Gi. avanza in generale sull'organizzazione del servizio riabilitazione. Gli altri documenti riguardano, poi, contrasti che si erano venuti a creare tra i due in ordine alla diversa interpretazione di alcune norme regolanti il servizio stesso.

Vi sono, poi, una serie di richieste avanzate dalla parte istante per assicurare una migliore efficienza al servizio. La mancanza di riscontri a dette istanze, però, va inquadrata nella complessa e farraginoso organizzazione dell'azienda resistente. In sostanza vi sono continue denunce del ricorrente in ordine a carenze e mancanza di funzionalità dell'ufficio che non trovano adeguata risposta.

Quanto, poi, alla sussistenza di presunti atti denigratori da parte di colleghi che non accettavano le iniziative del ricorrente tese ad ottenere un buon funzionamento del servizio, si evidenzia l'irrilevanza, ai fini che ci interessano, delle dimissioni del dott. Na. dalla commissione invalidi. Nessun elemento di prova vi è ai fatti denunciati con missiva del 29/1/01, in cui l'istante si lamenta che il Direttore del distretto aveva letto alla presenza di testimoni delle doglianze di altro medico sull'operato dello stesso. Né significative appaiono le denunce in ordine a presunte interferenze del dott. Ca. nelle attività di riabilitazioni.

A prescindere dalla necessità di un adeguato riscontro probatorio, ritiene lo Scrivente che questi fatti siano poco decisivi ai fini che ci interessano. Il lodevole impegno del ricorrente per il rispetto della legalità e per sradicare prassi non del tutto corrette aveva creato all'interno del luogo di lavoro una forte tensione che sfociava spesso in diverbi e scontri tra i vari dipendenti. Tali fatti sono però ben lontani dal ritenere provata un'attività mobbizzante da parte del datore di lavoro.

Le suesposte considerazioni impongono pertanto il rigetto della domanda. Del pari va respinta la domanda tesa ad attere il pagamento delle indennità di missione, posto che in ordine alla stessa nessun riscontro probatorio è stato fornito (vi è agli atti soltanto autorizzazione per il mese di maggio 1999 senza indicazione precisa delle singole missioni).

Va, infine, rigettata la domanda di demansionamento, posto che nessun elemento di prova anche in questo caso è stato fornito in ordine alle concrete mansioni espletate prima e dopo il trasferimento e tanto per la necessaria comparazione.

Le spese di lite, per motivi di equità si compensano integralmente.



P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da Pe.Pi. in data 18/9/03 nei confronti di AS. così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
 - 2) Compensa tra le parti le spese di lite.
- Così deciso in Benevento il 29 settembre 2008.
Depositata in Cancelleria il 29 settembre 2008.