



Corte d'Appello di Potenza - Sez. lavoro; Sent. del 25.11.2011

TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE ASL PER INCOMPATIBILITÀ AZIENDALE

Svolgimento del processo

Con sentenza resa in data 5/2/2010, il giudice del Tribunale di Potenza, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, rigettava il ricorso proposto in data 9/5/2007 da Fa.Do. nei confronti della Azienda Sanitaria U.S.L. n. X. di Potenza, volto ad ottenere la condanna della convenuta al risarcimento dei danni biologico, morale, esistenziale e patrimoniale; le spese processuali restavano compensate tra le parti. Con l'indicato ricorso il Fa. aveva esposto che: - era stato assunto in data 12/6/1985 presso l'azienda sanitaria convenuta, con la qualifica di veterinario coadiutore di ruolo - 10A livello; - dall'1/10/1986 era stato assegnato presso il DSB - Distretto Sanitario di Base - di Potenza, all'"Area Igiene Produzione Alimentare"; - con deliberazione dell'11/7/1994 era stato inquadrato nel primo livello dirigenziale, con conseguente assegnazione ad un distretto territoriale, con compiti di gestione ed autonomia professionale; - in attuazione dell'art. 8 del D.Lgs. n. 517/1993 e della legge regionale n. 3/1999, si era provveduto al riordino del dipartimento di prevenzione dell'A.S.L. (...) di Potenza ed esso ricorrente era stato sempre assegnato al servizio di igiene e produzione animale, divenuta poi "Area B" ed al DSB di primo livello di Potenza; - in data 20/10/1998 gli erano state attribuite funzioni e responsabilità del settore vigilanza del DSB ed il coordinamento dei colleghi dott. Ba.Ca. e dott. Ca.Gi.; - nell'anno 2000 gli era stato conferito l'incarico dirigenziale, di durata triennale, di responsabile del "Settore stabilimenti, macellazione e produzione carni e derivati" dell'unità operativa "Area B" e la relativa indennità di posizione; - l'unità operativa "Area B" era stata organizzata in due Nuclei Operativi Distrettuali, il n. O.D. di Potenza (di cui era responsabile il ricorrente) e Villa d'Agri ed in Settori Operativi; - nel 2001, in quanto destinatario di un provvedimento restrittivo, era stato sospeso cautelatamente dal servizio ex art. 30, comma 1, C.C.N.L. del 5/12/1996; - alla scadenza dei termini della custodia cautelare, su sua espressa richiesta, era stato riammesso in servizio e destinato temporaneamente all'area funzionale A, per i compiti connessi agli accertamenti per l'emergenza blue tongue; - al momento del rientro in servizio, in data 13/6/2002, per circa tre giorni era rimasto senza un ufficio e senza compiti e poi era stato assegnato ad area funzionale diversa da quella a cui era assegnato in precedenza, con diverse funzioni e prospettive di carriera; - esauritasi in due mesi l'emergenza blue tongue, gli erano stati affidati compiti di norma affidati a veterinari liberi professionisti convenzionati con l'A.S.L., senza autonomia professionale e gestionale e con conseguente dequalificazione e demansionamento; - ne era derivato anche un danno patrimoniale per mancata percezione dell'indennità di posizione maturata e del rimborso spese forfettizzato per l'uso del proprio autoveicolo, nonché per l'esclusione dai turni di reperibilità; - nei suoi confronti vi era stato altresì un atteggiamento punitivo, dovendo svolgere i propri compiti in solitudine e non essendogli assegnato un ufficio;-ufficio; - solo in seguito alla nomina di nuovo direttore generale, con deliberazione n. 931/2003 era stato riassegnato all'area funzionale B; - con disposizione di servizio dell'8/11/2003, gli erano state attribuite le funzioni di dirigente responsabile per l'area B relativamente al DSB di Oppido Lucano, senza, però, l'incarico dirigenziale di responsabilità di settore; - umiliato ed amareggiato dagli eventi, anche per il diverso trattamento riservato ad altro collega interessato dalla stessa vicenda giudiziaria, aveva cominciato ad accusare una serie di disturbi psichici, coinvolgenti altresì le relazioni familiari e sociali; - nel 2004 aveva inoltrato domanda di pensione di inabilità ex art. 2, comma 12, legge n. 335/1995 ed era stato riconosciuto inabile dall'apposita commissione medica; - con deliberazione dell'11/3/2004 il suo rapporto di lavoro era stato risolto. Tanto premesso, il ricorrente, ritenuto che dalla riammissione in servizio sino alla risoluzione del rapporto era stato destinatario di "azioni ostili" concretizzatesi in condotte lesive della sua salute e nell'adozione di atti illegittimi in quanto adottati in violazione dei principi costituzionali di parità di trattamento, buon andamento, legalità e trasparenza della Pubblica Amministrazione ed assumendo di essere affetto da "disturbo depressivo maggiore cronico secondario a protratta esperienza stressante", da cui erano derivate ulteriori patologie, aveva chiesto il risarcimento del danno ed in particolare la condanna dell'Azienda convenuta al pagamento di Euro 413.947,00 a titolo di danno biologico e morale, Euro 77.600,00 a titolo di danno esistenziale ed Euro 11.697,00 a titolo di danno patrimoniale.

L'Azienda sanitaria si era costituita in giudizio ed aveva contestato quanto ex adverso dedotto sostenendo che l'assegnazione del Fa. all'"Area A" (resasi necessaria a fronte dell'avvenuto accertamento in sede penale della responsabilità del veterinario per il reato di concussione - art. 317 c.p. -), pur avendo comportato quale conseguenza



necessaria la perdita della responsabilità di un settore (essendo ciascuno dei settori di detta "Area A" già affidato alla responsabilità di altri veterinari) non aveva compromesso la pienezza delle funzioni che complessivamente competono al veterinario pubblico né determinato alcuna decurtazione del trattamento stipendiale avendo il ricorrente mantenuto il medesimo inquadramento di tipo dirigenziale e conservato la indennità di posizione. Aveva, inoltre, escluso ogni disparità di trattamento nei confronti del dott. Ba. e, comunque, ogni atteggiamento "punitivo". Aveva, infine, negato la sussistenza di un nesso eziologico tra le patologie lamentate ed il servizio prestato a far data dalla riammissione in servizio (e ciò anche in ragione della limitata durata di quest'ultimo).

Il primo giudice aveva ritenuto corretto l'operato dell'amministrazione e rigettato la domanda.

Avverso tale sentenza proponeva appello Fa.Do. e censurava la stessa nella parte in cui aveva ritenuto: 1) applicabile il dettato normativo dell'art. 3 della legge n. 97/2001; 2) sussistente il potere, anzi il dovere, dell'Amministrazione di attribuire al Fa. un incarico differente da quello già svolto, essendo stati i fatti ascritti al ricorrente di assoluta gravità; 3) insussistente ogni colpa dell'Amministrazione, atteso il tempo "relativamente" breve intercorso tra la riammissione in servizio del dott. Fa. ed il suo pensionamento. Quanto al primo punto, evidenziava che, alla data del trasferimento, il decreto che disponeva il giudizio nei confronti del Fa. non era stato ancora emesso; quanto al secondo punto, che il provvedimento dell'amministrazione era assolutamente privo di motivazione e non emergeva alcuna situazione di incompatibilità, stante la mancanza di un accertamento in sede penale; quanto al terzo punto, che la mancata assegnazione al Fa. di compiti di rilevante specializzazione nell'area A oltre ad emergere dai documenti prodotti dal ricorrente in sede di giudizio di primo grado. Rilevava, inoltre, che il primo giudice non aveva svolto alcuna istruttoria e così né aveva sentito i testi indicati in sede di ricorso introduttivo né disposto la consulenza tecnica. Da ultimo evidenziava la disparità di trattamento che l'Azienda aveva riservato al Fa. rispetto all'altro coimputato nel medesimo procedimento penale. Concludeva nei termini sopra riportati.

Emesso il decreto presidenziale ex art. 435 c.p.c., notificato in uno all'atto introduttivo alla controparte, si costituiva l'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (succeduta ex legge regionale n. 12/2008 alla disciolta Azienda Sanitaria U.S.L. n. (...) di Potenza) e controdeduceva in ordine alla infondatezza dell'appello, concludendo per il rigetto dello stesso e la conferma dell'impugnata sentenza.

Venivano disposte informative presso le parti e presso la Procura della Repubblica di Potenza ed acquisita agli atti la relativa documentazione.

Alla odierna udienza comparivano i procuratori delle parti che riportatisi ai rispettivi scritti difensivi discutevano la causa che veniva decisa come da dispositivo letto in udienza.

Motivi della decisione

L'appello non è fondato e, pertanto, deve essere rigettato.

Con primo motivo di gravame censura l'appellante la sentenza impugnata nella parte in cui è stato ritenuto applicabile il dettato normativo dell'art. 3 della legge n. 97/2001 secondo il quale, quando nei confronti di un dipendente pubblico è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli art. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 ter e 320 del codice penale e dell'art. 3 legge 1383/1941, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti - per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera - a quelle svolte in precedenza. Evidenzia, al riguardo, che, alla data del trasferimento, il decreto che disponeva il giudizio nei confronti del Fa. non era stato ancora emesso.

Con altro motivo di gravame censura l'appellante la decisione nella parte in cui è stato ritenuto sussistente il potere, anzi il dovere, dell'Amministrazione di attribuire al Fa. un incarico differente da quello già svolto, essendo stati i fatti ascritti al ricorrente di assoluta gravità.

I motivi, da trattarsi congiuntamente in ragione della intrinseca connessione, pur presentando alcuni profili di fondatezza, non sono tali da consentire di pervenire ad una pronuncia favorevole all'appellante.

Effettivamente, come accertato dalla Corte (si veda la comunicazione della cancelleria della Procura della Repubblica di Potenza del 22/1/2011 in risposta alla richiesta di informazioni avanzata dal Collegio; si veda, altresì, la sentenza del Tribunale di Potenza - sezione penale - n. 751/2010, versata in atti dall'Azienda, da cui si rileva che il decreto del G.U.P. era stato emesso in data 16/7/2004), il rinvio a giudizio di Fa.Do., per il reato di cui agli artt. 110, 317 c.p.c., era intervenuto successivamente al provvedimento del 12/6/2002 di destinazione del Fa. all'"Area A".

Tuttavia, occorre rilevare che era stato proprio il Fa., in sede di istanza in data 3/6/2002, a chiedere "di poter tornare in servizio con incarico che mi vorrà affidare".



Con l'istanza di tale tenore, il Fa. aveva mostrato di essere ben conscio dell'inopportunità di un rientro in servizio nello stesso ufficio ove, secondo l'ipotesi accusatoria, si erano verificati i fatti per i quali aveva sofferto il lungo periodo di custodia cautelare, tanto da rimettersi pienamente alle determinazioni aziendali. Tale consapevolezza risulta ancora più evidente se si legge la successiva richiesta del Fa. in data 22/7/2003 nella quale egli aveva fatto espresso riferimento all'art. 3 della legge n. 97/2001, pur non essendo ancora intervenuto, anche a tale data, alcun rinvio a giudizio (e, dunque, non vertendosi in una ipotesi di trasferimento obbligatorio). Appare, così, evidente che il dipendente abbia inteso previamente rappresentare all'amministrazione la propria disponibilità ad un cambio di ufficio con ciò, implicitamente convenendo sull'esigenza di una soluzione che, da una parte tutelasse l'immagine, la credibilità e la trasparenza dell'Azienda e, dall'altra, risultasse idonea a garantire il suo mantenimento in servizio nell'attesa che il procedimento penale facesse il suo corso.

Del resto, quella prevista nella prima parte dell'art. 3 co. 1 cit. è una misura obbligatoria di carattere amministrativo, svincolata dal procedimento disciplinare e avente funzione strettamente cautelare, essendo diretta ad inibire al dipendente, in via provvisoria ed ancor prima di una sentenza di condanna, l'esercizio dell'attività istituzionale nello stesso ufficio cui è preposto. Come risulta dal primo periodo dell'enunciato, infatti, la misura del trasferimento del dipendente ad un ufficio diverso da quello cui prestava servizio al momento del fatto va applicata in ogni caso (il legislatore utilizza l'espressione "lo trasferisce" e non quella "lo può trasferire"), indipendentemente dalle disposizioni che, negli ordinamenti dell'amministrazione di appartenenza del dipendente, ne prevedano la sospensione dal servizio in relazione alla pendenza di un giudizio penale, prevalendo la nuova legge anche sulle disposizioni eventualmente difformi degli ordinamenti medesimi. Ciò, però, non toglie che l'amministrazione, in relazione alla propria organizzazione, possa procedere al trasferimento di sede o all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

Tanto si ricava innanzitutto dalla previsione di cui alla seconda parte dell'art. 3 co. 1 cit. (".... può procedere ..."). Non è chiaro, invero, se il legislatore abbia inteso ricollegare tale possibilità alle ipotesi diverse da quelle di cui al primo comma - sub specie di reati diversi rispetto a quelli ivi considerati -, pur sempre, però, sul presupposto dell'esistenza di un rinvio a giudizio - ed il titolo della norma fa propendere per tale opzione interpretativa - ovvero rendere possibile il trasferimento in tutte le ipotesi (anche in quelle non segnate da un rinvio a giudizio) con la sola condizione della sussistenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che da tale permanenza può derivare all'amministrazione stessa.

In ogni caso, tale possibilità è anche riconducibile alla previsione di cui all'art. 2103 c.c. nell'interpretazione a quest'ultima norma data dalla Suprema Corte che ha escluso ogni connotazione ontologicamente disciplinare a trasferimenti motivati da una situazione soggettiva del lavoratore tale da realizzare un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro e in quanto una situazione di incompatibilità con l'ufficio (più ancora che con taluno o più dipendenti allo stesso assegnati), lesiva degli stessi interessi tecnico - organizzativi dell'impresa e tale da integrare una causa di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, può legittimamente conseguire ad un comportamento del dipendente avente conseguenze negative sul normale svolgimento dell'attività d'impresa - cfr. in tal senso Cass. n. 4655 del 16/4/1992, Cass. n. 10252 del 28/9/1995: "Il trasferimento del dipendente può essere legittimato anche dalla sussistenza di una situazione di incompatibilità fra questo ed i suoi colleghi e collaboratori diretti, quando tale incompatibilità, determinando conseguenze (quali tensione nei rapporti personali o contrasti nell'ambiente di lavoro) che costituiscono esse stesse cause di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, realizzi un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro" nonché Cass. n. 3525 del 9/3/2001: "Il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua causa nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che il relativo provvedimento datoriale non può essere dichiarato illegittimo per inosservanza delle garanzie sostanziali e procedurali di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970" (nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva escluso la configurabilità di una sanzione disciplinare in relazione al trasferimento disposto "a scopo cautelativo" nei confronti di un funzionario bancario, a seguito della instaurazione a carico di quest'ultimo di un procedimento penale riguardante operazioni bancarie effettuate presso la filiale da lui diretta) ed ancora Cass. n. 17786 del 12/12/2002: "Il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza



che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa, e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, ne' questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo" e nel medesimo senso Cass. n. 4265 del 23/02/2007, Cass. n. 14875 del 6/7/2011 -. Orbene è indubbio che tali interessi potessero, nel caso di specie, risultare pregiudicati - prima ancora della sentenza definitiva di condanna ovvero anche del rinvio a giudizio - dalla permanenza nell'ufficio del dipendente attinto da un provvedimento restrittivo della libertà personale per quegli stessi delitti previsti dal citato art.

3. Si consideri, peraltro, che la durata della custodia cautelare per il tempo massimo previsto dal titolo di reato (- si veda il provvedimento del G.I.P. di Potenza in data 29/5/2002, allegato all'istanza di riammissione in servizio -) è elemento significativo del positivo vaglio di sussistenza dei gravi indizi di colpevolezza da parte degli organi giurisdizionali a tanto deputati.

Né fondatamente si duole l'appellante del difetto di motivazione del provvedimento di trasferimento in applicazione della disciplina prevista dall'art. 3 della Legge n. 241/90. Discutendosi di un atto datoriale intervenuto successivamente alla privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, e dunque avente natura negoziale e non provvedimento, il sindacato del giudice ordinario deve essere operato non alla stregua dei parametri di legittimità (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) ma alla luce dei vizi propri della patologia negoziale (nullità, annullabilità, inesistenza, risolubilità) derivanti dalla violazione delle norme di legge e delle clausole contrattuali che regolano l'azione privatistica della Pubblica Amministrazione datrice di lavoro, ovvero alla luce della violazione del principio di correttezza, buona fede e parità di trattamento. Ne deriva la non applicabilità della disciplina dettata in tema di trasparenza amministrativa e di procedimento amministrativo dalla L. n. 241/90 ed in particolare la non applicabilità dell'art. 3, relativo alla motivazione degli atti amministrativi - cfr. in tal senso Cass. n. 3880 del 22/02/2006, Cass. n. 13454 del 9/6/2006 -.

Peraltro, nello specifico, la richiesta avanzata dallo stesso Fa., come sopra interpretata, e la consapevolezza comune alle parti della situazione determinatasi, oltre a rendere superflua ogni specificazione, era significativa di un corretto atteggiarsi dei rapporti tra le stesse senza, perciò, alcuna violazione dell'affidamento del lavoratore in una ricostituzione (post sospensione) del rapporto negli stessi precisi termini di cui alla fase precedente l'ordinanza restrittiva della libertà per un reato grave contro la pubblica amministrazione, commesso nell'esercizio delle pubbliche funzioni, integrando detta misura cautelare un elemento di fatto sufficientemente probante il nocumento al prestigio dell'amministrazione e alla funzionalità dell'ufficio. Si aggiunga che la stessa serenità di lavoro del dipendente sarebbe risultata pregiudicata dalla restituzione dello stesso ad un contesto ambientale nel quale egli, con ogni provabilità, difficilmente avrebbe potuto contare su un clima di incondizionata fiducia.

Con ulteriore motivo di gravame si duole l'appellante della mancata considerazione da parte del primo giudice del pregiudizio derivatogli dall'assegnazione dapprima all'"Area A" e successivamente all'"Area B" ma ad un DSB diverso da quello già in precedenza assegnatogli sia sotto il profilo patrimoniale (mancata percezione dell'indennità di posizione maturata e del rimborso spese forfettizzato per l'uso del proprio autoveicolo, nonché per l'esclusione dai turni di reperibilità) sia sotto il profilo non patrimoniale (danno biologico, morale, esistenziale).

Quanto al primo aspetto va rilevato che dalla documentazione versata in atti dalla A.S.L. (buste paga dal periodo della riammissione in servizio al pensionamento) è risultato che il Fa. ha conservato inalterata l'indennità di posizione. Per le ulteriori voci, va osservato che, secondo i principi generali, la garanzia della irriducibilità della retribuzione prevista dall'art. 2103 c.c. non si estende né ai rimborsi spese né alle indennità erogate in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa, le quali, invece, essendo corrisposte a fronte di determinate anche occasionali condizioni ovvero per compensare specifici disagi o difficoltà del lavoratore possono essere soppresse allorché vengano meno le speciali situazioni che le abbiano generate - si veda sul punto Cass. n. 8704 dell'8/9/1997 nel passaggio in cui è stato precisato che, qualora in relazione alle particolari mansioni affidategli il lavoratore sia stato autorizzato all'uso di una vettura aziendale anche fuori dell'orario di lavoro, la legittima attribuzione di diverse mansioni prive delle particolarità che la giustificavano, rende legittima la revoca di tale autorizzazione; si veda, altresì, Cass. n. 390 del 14/01/1992: "Nell'ipotesi di legittimo mutamento delle mansioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., l'irriducibilità



dell'originaria retribuzione riguarda solo le componenti normali di questa, intesa come corrispettivo della prestazione ordinaria inerente al valore professionale delle mansioni, ma non anche gli emolumenti accessori che pur avendo carattere retributivo sono diretti a compensare un rischio particolare o un disagio ambientale o temporale, e possono quindi legittimamente venir meno allorché non sussistano più le circostanze estrinseche cui sono connesse. Pertanto, il diritto a conservare nella nuova posizione di lavoro l'indennità di reperibilità già corrisposta in base alle precedenti mansioni può essere riconosciuto solo se tale emolumento è direttamente correlato con la peculiare qualità delle mansioni medesime, e non ha la funzione di compensare modalità estrinseche della prestazione, tenendo conto a tal fine che in generale la reperibilità fuori orario non costituisce una mansione in senso tecnico - giuridico ma rappresenta un obbligo accessorio ed intermedio per il dipendente preposto ad un determinato servizio e alle connesse specifiche mansioni" nonché, nel medesimo senso, Cass. n. 6763 del 10/05/2002; si veda anche Cass. n. 16106 27/10/2003 secondo cui: "Il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art. 2103 cod. civ., implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro ed ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto, salvo che, in caso di legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello "ius variandi", la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa, e cioè caratteristiche estrinseche non correlate con le prospettate qualità professionali della stessa e, come tali, suscettibili di riduzione una volta venute meno, nelle nuove mansioni, quelle caratteristiche estrinseche che ne risultavano compensate".

L'esclusione di una valenza disciplinare dell'operato trasferimento esclude, poi, che possa dirsi integrata una disparità di trattamento in rapporto al dipendente Battista Cataldo dovendosi, in ogni caso, evidenziare che il Battista, il quale non aveva alcun ruolo di responsabilità di settore, essendo solo assegnato ad una struttura di macellazione - quella di Tito -, pur coinvolto nella medesima indagine penale, non era stato attinto da alcun provvedimento restrittivo della libertà personale (dato questo che già in sé - ed anche a prescindere dal successivo differente esito dei giudizi penali - connota diversamente la posizione dei due veterinari e giustifica il diverso atteggiamento dell'azienda, consistito nell'aver mantenuto l'assegnazione del Ba. all'Area B, sia pure con la destinazione dello stesso alla diversa sede di Campomaggiore).

Si dice ancora l'appellante del fatto che il primo giudice ha escluso ogni colpa dell'Amministrazione atteso il tempo "relativamente" breve intercorso tra la riammissione in servizio del dott. Fa. ed il suo pensionamento. Invero per configurare, a parità di trattamento retributivo, un demansionamento significativo di un pregiudizio arrecato al bagaglio di conoscenze del lavoratore e, quindi, di un danno risarcibile, un elemento imprescindibile è proprio la durata della dequalificazione (elemento, questo, da valutarsi in ogni caso congiuntamente ad altri quali, ad esempio, l'anzianità, il livello di inquadramento professionale, la rilevanza tecnica delle mansioni esercitate, suscettibili di rapidi cambiamenti e necessitanti costanti aggiornamenti ed accumulo di esperienza). E' del tutto evidente, infatti, che la perdita di valore della professionalità si verifica proprio con il passare del tempo di esposizione al demansionamento.

Se si considera che, come è emerso dalla documentazione versata in atti dall'azienda in ottemperanza all'ordinanza collegiale del 14/10/2010, nell'anno 2002 e dopo la riammissione in servizio del 3/6/2002, il Fa. è stato assente dal lavoro 30 giorni (di cui 10 gg. per congedo ordinario relativo al 2001 + 20 gg. di congedo ordinario relativo all'anno in corso), nell'anno 2003 il medesimo è stato assente per ben 123 giorni (di cui 95 giorni di malattia - a tale lungo periodo di malattia si fa riferimento nella nota prot. 6161/A/V del 15/5/2003 a firma del Direttore dell'Unità Operativa "Area A", dott. Ra. - e 28 giorni di congedo ordinario), nell'anno 2004 e fino al 4/3/2004 è stato assente dal servizio 11 giorni (di cui 7 giorni di congedo ordinario e 4 giorni di malattia), il periodo di effettivo (asserito) demansionamento già breve, come ritenuto dal primo giudice, si assottiglia ulteriormente. Tale periodo, oltre ad essere insufficiente ad integrare una perdita di professionalità rilevante ai fini di un ristoro non patrimoniale, è, altresì, inidoneo, proprio per la limitatezza temporale del fattore asseritamente lesivo, a costituire fondamento causale delle patologie denunciate. Con riguardo a tale ultimo aspetto, va anche precisato che lo stesso Fa. , in sede di richiesta al Direttore Generale della A.S.L. n. (...) in data 22/7/2003, aveva rappresentato (e poi successivamente comprovato a mezzo della certificazione del Dipartimento di salute mentale prot. n. 1353 del 18/9/2003 e del giudizio di idoneità reso ai sensi degli artt. 16 - 17 del D.Lgs. n. 625/94 dal medico competente) che il suo stato psico - fisico si era completamente, normalizzato, tanto da non richiedere più alcuna limitazione nell'espletamento delle funzioni dirigenziali proprie della qualifica in suo possesso. Il che riduce ancora il periodo da considerare al fine di valutare l'incidenza del dedotto demansionamento sulle condizioni di salute dell'appellante, dovendo l'accertamento essere circoscritto al periodo dal 22/7/2003 in poi.



Così delimitato il campo di indagine, va evidenziato che la pretesa risarcitoria è da ritenersi infondata se non altro per il collegamento causale, desumibile dalle stesse allegazioni e prove documentali prodotte dal lavoratore, tra la sottoposizione a procedimento penale e la patologia psichica da cui il Fa. è risultato affetto, che fa positivamente escludere che nel determinismo causale possa avere avuto un ruolo la diversa collocazione lavorativa del Fa. nel breve periodo sopra considerato.

Si rileva dalla scheda di visita medica aziendale n. 2 del 27/3/2003 a firma del dott. Ro.Fa. che il Fa.: "a seguito di vicenda giudiziaria, che lo ha costretto a custodia cautelare per circa sei mesi, ha sviluppato una sindrome ansioso depressiva". Tale stato era, invero, già presente nell'appellante in data 10/1/2003 (si veda il certificato del Dipartimento di Salute Mentale di Matera del 10/1/2003 a firma del dott. Ro.Ca., di poco successivo alla ripresa dell'attività lavorativa, tenuto conto del periodo di assenza come sopra considerato). Una diagnosi di "disturbo depressivo maggiore", peraltro, da considerarsi "temporanea e clinicamente reversibile" veniva effettuata, sempre dal Dipartimento di Salute Mentale di Matera in data 15/3/2003 (si noti che il Fa., assentatosi per malattia il 13/1/2003, alla data di tale ultimo certificato non era ancora rientrato in servizio). Se, del resto, fosse stata in qualche modo la nuova condizione lavorativa a determinare o comunque ad avere un ruolo concausale della suddetta patologia, non ci si sarebbe trovati (come invece è avvenuto) di fronte ad una certificazione del Dipartimento di Salute Mentale di Matera del 18/9/2003, sempre a firma del dott. Ro.Ca., del seguente tenore: "Si certifica che il dott. Fa.Do. allo stato attuale non presenta alcuna patologia psichiatrica" o come quella del medico competente ai sensi degli artt. 16 - 17 del D.Lgs. n. 626/94, dott. Ro.Fa., in data 24/9/2003, espressiva di un giudizio di idoneità al servizio senza alcuna prescrizione. E' pur vero che lo stesso Dipartimento di Salute mentale solo tre mesi dopo ha certificato la presenza, nel Fa., di "disturbo depressivo maggiore con caratteri di cronicità (DSNIV - TR) corrispondente alla diagnosi di sindrome depressiva endogena grave" - si veda la certificazione in data 13/1/2004, significativa, se rapportata a quella precedente, di un andamento oscillante dello stato depressivo -. Tuttavia tale disturbo, come si evince dal verbale della commissione medica dell'Ospedale Militare di Bari in data 26/2/2004 "non dipende da causa di servizio". Quest'ultimo giudizio è stato confermato dalla Commissione Medica provinciale nella seduta del 29/9/2004 e non ha formato oggetto di impugnativa da parte del Fa. Del resto, la sottoposizione al processo penale per il grave fatto di concussione ed il lungo periodo della sofferta custodia cautelare sono un esempio paradigmatico di patologia psichica innescata da un evento, indubbiamente traumatizzante ma certamente non imputabile al datore di lavoro, con la conseguenza che non può esservi alcun nesso di causalità tra tale patologia del lavoratore e il comportamento datoriale. E', dunque, verosimile ritenere che vi sia stata una stretta correlazione tra le vicende penali e la insorgenza delle patologie del Fa., le quali possono aver certo condizionato quest'ultimo, pregiudicando un suo approccio sereno alla nuova situazione lavorativa (che, peraltro, quantomeno nella sua prima fase e, come detto, fino al settembre 2003, aveva registrato addirittura un miglioramento delle sue condizioni di salute tanto da indurre lo stesso Fa., sulla base della intervenuta "normalizzazione" del proprio stato fisico - che già aveva comportato la prescrizione di evitare stress psico-fisici intensi -, a richiedere la piena restituzione a mansioni corrispondenti a quelle svolte prima della sospensione cautelare dal servizio). Tali vicende, tuttavia, non possono essere ascritte alla A.S.L., che, anzi, ne è stata vittima; del resto, la mancanza di ogni intento persecutorio ovvero anche solo punitivo è dimostrata dal fatto che non risulta avviato alcun procedimento disciplinare dall'Azienda (che pure avrebbe potuto farlo, salvo, poi, a sospenderlo fino alla sentenza definitiva) per i fatti che, secondo l'ipotesi accusatoria, erano stati commessi dal Fa. nell'esercizio delle funzioni, in concomitanza con il rapporto di lavoro. Da tanto consegue che la sentenza impugnata deve essere tenuta ferma. .. La regolamentazione delle spese processuali del presente grado di giudizio non può che seguire la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Potenza, Sezione del Lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da Fa.Do., con atto depositato in data 14/4/2010, nei confronti della Azienda Sanitaria locale di Potenza (già Azienda Sanitaria U.S.L. n. 2 di Potenza) avverso la sentenza del Tribunale di Potenza - giudice del lavoro - n. 324/2010, pronunciata in data 5/2/2010, ogni altra domanda, eccezione e deduzione disattesa così provvede:

- 1) rigetta l'appello;
- 2) condanna l'appellante al pagamento in favore dell'azienda appellata delle spese processuali del presente grado di giudizio che liquida in complessivi Euro 2.081,25 di cui Euro 650,00 per diritti, Euro 1.200,00 per onorari ed Euro 231,25 per rimborso forfettario oltre IVA e CPA come per legge.



S.I.Ve.M.P

Corte d'Appello PZ - Sent. del 25.11.11
