

**Cassazione Civile - Sezione Lavoro, Sent. n. 5025 del 02.03.2009****Svolgimento del processo**

Il Dottor W.D., primario anestesista responsabile del plesso operatorio presso l'ospedale civile di X., dipendente dall'Azienda provinciale dei servizi sanitari del X., conveniva in giudizio quest'ultima dinanzi al Tribunale di Trento esponendo:

- che nel X. gli era stato conferito l'incarico dirigenziale di responsabile della unità operatoria di anestesia e rianimazione presso il distretto della X., svolto per un quinquennio con valutazioni altissime del nucleo di valutazione aziendale;
- che nel corso del suo espletamento aveva dovuto affrontare l'avversione all'applicazione della disciplina necessaria al buon andamento della gestione delle sale operatorie da parte di alcuni dei colleghi che le utilizzavano, e fronteggiare diversi tentativi di introdurre modifiche nei criteri di utilizzazione di gestione di dette sale contro la sua volontà e le sue prerogative, cui erano correlate le sue responsabilità;
- che nella valutazione cui era stato sottoposto alla fine del quinquennio in base alle nuove procedure introdotte dal titolo 4<sup>^</sup> del contratto collettivo provinciale di lavoro della dirigenza medica e veterinaria del X. il valutatore di prima istanza gli aveva attribuito punteggi arbitrari;
- che era stato convocato dinanzi al collegio tecnico, organismo di secondo livello deputato alla verifica quinquennale, senza previa informazione delle ragioni per instaurare la procedura in contraddittorio, in violazione di quanto stabilito dal disciplinare allegato alla Delib. n. 909 del 2002;
- che la discussione dinanzi a tale organo si era ridotta alla mera enumerazione superficiale delle difficoltà del reparto e delle strutture ospedaliere di X., senza toccare l'eventuale accertamento della responsabilità dirigenziale né approfondire le problematiche tecniche e organizzative;
- che la decisione negativa del collegio gli era pervenuta il 14 gennaio 2002, oltre il termine dei 15 giorni successivi alla sua stesura;
- che con Delib. 8 gennaio 2003, n. 17, l'Azienda non gli aveva rinnovato l'incarico di responsabile della Unità Operativa di anestesia e rianimazione del distretto della X., e con successiva delibera lo aveva trasferito, con assegnazione di altro incarico, presso l'unità operatoria di anestesia e rianimazione dell'ospedale di X., escludendolo da compiti di carattere gestionale. Ciò premesso, il W. deduceva che la decisione di non rinnovargli l'incarico era errata dal punto di vista tecnico e priva del riferimento agli elementi che potevano giustificare il mancato rinnovo, e lamentava di esser stato oggetto durante il quinquennio di condotte mobbizzanti da parte dei vertici dell'azienda e dei colleghi primari, elencandone alcune.

Egli chiedeva quindi che fosse ripetuta la valutazione del quinquennio di attività e che fosse accertata l'esistenza dei requisiti per il rinnovo dell'incarico dirigenziale, con condanna dell'azienda a risarcirgli il danno economico conseguente al mancato rinnovo dell'incarico nonché il danno morale e all'immagine conseguente al mobbing subito.

Nella resistenza dell'Azienda il ricorso veniva rigettato. La Corte d'appello di Trento, respingendo l'appello del W., contrastato dall'Azienda, confermava la sentenza di primo grado osservando in sintesi quanto segue.

Va disattesa anzitutto la censura del W. circa l'erronea individuazione della normativa applicabile, fondata sul rilievo che il contratto individuale sottoscritto richiamava un contratto collettivo ed una normativa specifica diversa da quella applicata.



Premesso che l'appellato ha eccepito la novità della questione, visto che in primo grado il W. aveva lamentato solo la violazione del contratto collettivo provinciale X. e del relativo disciplinare, senza invocare alcuna altra fonte regolatrice del rapporto, la tesi dell'appellante è infondata perché il contratto individuale fa riferimento alla normativa vigente nel tempo così rendendo applicabile la disciplina in vigore all'epoca della valutazione.

Quindi poiché il Contratto collettivo provinciale di lavoro (CCPL) 1998/2001, entrato in vigore nel 2000, come si legge nella sua premessa sostituisce il CCNL del 1996, occorre far riferimento all'art. 74 del contratto stesso che impegna l'azienda ad adottare un disciplinare diretto a stabilire le modalità di valutazione, con riferimento, in particolare, ai soggetti che in prima istanza sono deputati a valutare i dirigenti per fornire ai collegi tecnici gli elementi necessari alla verifica loro demandata. Pertanto, avendo l'azienda approvato il disciplinare con Delib. n. 909 del 2002, nella quale è precisato che il collegio formula la sua valutazione sulla base della scheda redatta dal valutatore di prima istanza, il procedimento seguito dall'azienda è corretto.

Quanto alla richiesta del W. di vedersi riconosciuto il diritto al mantenimento del secondo livello dirigenziale, ai sensi dell'art. 59 del CCNL del 1996, quale norma di miglior favore rispetto all'art. 77 comma 4 del successivo contratto provinciale, va ancora richiamata la clausola del contratto individuale, contenente rinvio alla normativa vigente e deve esser sottolineato che nel rapporto fra due successivi contratti collettivi non opera il disposto dell'art. 2077 c.c..

E' poi priva di fondamento, perché contrastata da un dato letterale del tutto evidente, la tesi del W. secondo cui gli artt. 71, 72 e 77 del CCPL erano stati applicati erroneamente poiché essi si riferivano all'attività del direttore generale e non del collegio.

Infatti l'art. 72 rinvia all'art. 71 e all'art. 77, il quale al comma 3, prevede la facoltà di rinnovo degli incarichi secondo le procedure di verifica di cui all'art. 74, ossia dell'articolo concernente la valutazione dei dirigenti e riguardante la composizione del collegio tecnico deputato alla verifica dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico conferito.

La procedura di valutazione è stata quindi rispettata.

Il W. al momento della convocazione davanti al collegio sapeva che la discussione avrebbe avuto ad oggetto le disfunzioni gestionali messe in rilievo dal valutatore di prima istanza. In ogni caso egli avrebbe potuto consultare la documentazione in possesso del collegio tecnico, visto che dal contenuto della comunicazione del X. gli era consentito conoscere le ragioni della convocazione. Ad ogni modo, non vi è stata lesione del diritto al contraddittorio perché al W. erano perfettamente note le osservazioni negative del valutatore di prima istanza, essendo egli già a conoscenza del giudizio negativo della direzione medica.

La convocazione del X. contrariamente a quanto sostenuto dal W. non fa espresso richiamo all'art. 77 ossia all'ipotesi di scostamento dagli obiettivi o di inosservanza di direttive o risultati negativi di gestione, ma si riferisce al procedimento di valutazione delle attività professionali dei direttori di unità operativa/servizio.



Sono stati presi in considerazione i parametri fissati dall'art. 72, comma 4 del contratto, ossia le capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi. In relazione ad essi sono emersi atteggiamenti del W. che hanno messo in luce la sua scarsa attitudine ad esercitare competenze organizzative e gestionali. In particolare, è emersa la sua ridotta capacità di correlarsi dialetticamente con le altre strutture e servizi, senza continue e polemiche contrapposizioni perduranti, nonostante gli avvicendamenti delle persone fisiche che ricoprivano i ruoli manageriali nel distretto. Ciò, secondo le previsioni contrattuali, influisce sulla valutazione delle capacità gestionali dei dirigenti, tanto più quando si tratti di un servizio destinato ad integrare funzionalmente le altre discipline chirurgiche, come il servizio anestesia e rianimazione.

Per contro, non avendo il collegio espresso valutazioni negative riguardanti il codice di comportamento non ha alcun rilievo l'assenza di precedenti contestazioni relative alla violazione di obblighi comportamentali da parte del W.. Del resto il nuovo incarico affidatogli, è di alta professionalità ed ha sempre natura dirigenziale.

Infine, la scelta di confermare o no un incarico rientra nella potestà di autorganizzazione della amministrazione ed è suscettibile di un sindacato limitato alla violazione delle norme di legge, regolamento o contratto collettivo o dei doveri di correttezza e buona fede, senza alcuna valutazione di merito.

Quanto alla domanda di risarcimento del danno da mobbing, nessuno degli episodi riferiti dal W. può esser configurato come mobbing, richiedendosi a tal fine che il lavoratore venga emarginato e che le sue scelte lavorative vengano bocciate anche se corrette. Il W. non ha fornito elementi di prova in proposito, essendo anzi emerso dagli atti che i suoi consigli vanivano presi in considerazione e che le sue richieste, seppure non immediatamente venivano esaudite. W.D. chiede la cassazione di questa sentenza con ricorso per sette motivi, illustrati da memoria. La A.S.S.P. di X. resiste con controricorso.

#### Motivi della decisione

L'analisi del ricorso richiede, in via preliminare, che venga precisato anzitutto come, nei motivi che la contengono, la denuncia di violazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, con riferimento alle norme del Contratto collettivo provinciale di lavoro 25 maggio 2002 sia da giudicare inammissibile. A norma del comma 5 dell'art. menzionato, infatti, " Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'art. 64, comma 3, il ricorso per Cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'art. 40", il che ha condotto questa Corte a negare, con riferimento al rimedio processuale di cui al cit. D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 64, che esso possa estendersi, ancorché in via interpretativa, alla contrattazione collettiva provinciale applicabile nelle province autonome di X. e X. , ostandovi la testuale e specifica limitazione al livello nazionale della contrattazione collettiva (Cass. 2005/24865) limitazione che si ritrova anche nel cit. art. 63 dello stesso decreto e che, del resto, riguarda anche l'analogo potere di diretta interpretazione del contratto collettivo di diritto comune conferito a questa Corte dal nuovo testo dell'art. 360 c.p.c., n. 3.



Inoltre, con riferimento alla tesi svolta nel controricorso, secondo cui le regole contrattuali del citato contratto collettivo provinciale non potrebbero derogare ai principi fissati in materia di incarichi dirigenziali dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19, nel testo modificato per effetto della L. 15 luglio 2002, n. 145, premesso che il comma 12 bis del cit. art. 19, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. n), della legge appena cit., stabilisce che "12 bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi" va messo in evidenza che le disposizioni del contratto collettivo provinciale che regolano la materia (e che verranno esaminate in prosieguo) non si discostano nella sostanza dal principio stabilito dal comma 1 del cit. art. 19, il quale prescrive che: "1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati etc.". Il contratto collettivo provinciale prevede un articolato procedimento finalizzato proprio all'acquisizione di elementi di giudizio per la verifica delle attitudini e delle capacità, sicchè non è necessario indagare ulteriormente sul tema sollevato nel controricorso, anche alla luce delle precisazioni contenute nella sentenza 233 del 2006 della Corte costituzionale circa la non evocabilità nell'ambito della organizzazione amministrativa regionale della omologa normativa statale in tema di dirigenza.

Con il primo motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, falsa applicazione di norme di diritto-violazione degli artt. 1362, 1373 e 1366 cod. civ., D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40.

Il motivo contiene due profili di censura.

Con il primo di essi si sostiene in sintesi quanto segue.

Il contratto collettivo provinciale di lavoro è stato sottoscritto il 25 maggio 2002. Il disciplinare relativo all'applicazione dell'articolo 74 di tale contratto è entrato in vigore il 18 luglio 2003, data della sua sottoscrizione definitiva. Le norme di cui alla Delib. n. 909 del 2002 del direttore generale sono contenute in tale disciplinare. Quindi, avendo deciso in base ad esse la fattispecie sottoposta al suo esame, la Corte di merito ne ha fatto illegittimamente un' applicazione prematura. Nella sentenza viene affermato che gli artt. 5 e 6 del contratto individuale di lavoro fanno riferimento alla normativa vigente nel tempo, e quindi a quella del momento della valutazione. Quest'ultima, per la parte relativa al collegio tecnico è avvenuta il 31 ottobre 2002 e per la parte relativa al direttore generale il 21 gennaio 2003.

Così stando le cose, quantomeno la Delib. n. 909 del 2002, del direttore generale, che contiene norme confluite nel disciplinare, e quindi soggette a contrattazione collettiva, non era ancora in vigore né al 31 ottobre 2002 né al 21 gennaio 2003, perché la sottoscrizione da parte delle organizzazioni sindacali è avvenuta soltanto il 18 luglio 2003.

In conclusione, è stato violato il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40, comma 4, che dichiara applicabili i contratti collettivi dalla data della loro sottoscrizione.

Con il secondo profilo di censura si sostiene in sintesi quanto segue.



La sentenza ha violato l'art. 1363 cod. civ., non interpretando le clausole del contratto le une mediante le altre.

L'articolo 5 del contratto individuale di lavoro del ricorrente prevede infatti che il rapporto di lavoro venga regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per le cause di risoluzione del contratto ed i termini di preavviso. Il successivo art. 6 fa però esplicito rinvio alla normativa vigente nel tempo ed alle norme contrattuali "per quanto non espressamente previsto dal presente contratto".

Quindi i contratti collettivi vigenti si applicano al rapporto solo in mancanza di specifica diversa previsione del contratto individuale.

Quest'ultimo nell'art. 2 prevede testualmente che "il rinnovo e il mancato rinnovo sono disposti con provvedimento motivato dal direttore generale previa verifica dell'espletamento dell'incarico con riferimento agli obiettivi affidati ed alle risorse attribuite, come previsto dal D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15; nel caso di mancata conferma dell'incarico, il dirigente è destinato ad altra funzione con la perdita del relativo specifico trattamento economico;

contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del primo livello dirigenziale".

Pertanto il contratto contiene una clausola esplicita che sottrae il caso del mancato rinnovo dell'incarico alla normativa vigente nel tempo e richiama invece la norma di legge, ossia il D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15.

La sentenza, trascurando di considerare proprio la specifica norma contrattuale regolatrice del caso, ha violato le regole legali di ermeneutica contrattuale, le quali impongono di tener conto di tutte le clausole e di interpretare le une per mezzo delle altre.

Il motivo è infondato in entrambi i profili.

La sentenza impugnata ha tenuto conto da un lato dell'art. 74 del contratto collettivo provinciale di lavoro della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario provinciale 1998/2001, entrato in vigore nella provincia di X. a partire dal 2000, che, secondo il testo riportato nella stessa sentenza, impegna l'Azienda ad adottare un disciplinare per stabilire le modalità dei processi di valutazione, d'altro lato della Delib. n. 909 del 2002 del Direttore generale, di approvazione del detto disciplinare. Il ricorrente contesta che il disciplinare avesse acquisito efficacia al momento della sua applicazione, ma la sentenza nel far riferimento all'art. 74 quale ha chiaramente ancorché implicitamente escluso che esso contemplasse alcun differimento delle regole stabilite dall'Azienda sino all'acquisizione del consenso sindacale su di esse, nè il ricorrente, pur contestando la lettura della Corte, indica le norme contrattuali, da essa trascurate, che non avrebbero consentito all'Azienda di regolare autonomamente il procedimento di valutazione.

Quindi non ha fondamento l'addebito mosso dal ricorrente alla sentenza impugnata di avere anticipatamente applicato regole non ancora in vigore. Le diverse prospettazioni contenute in proposito nella memoria modificano i termini della primitiva censura e non possono esser prese in considerazione (per tutte, Cass. 7237/ 2006).



La sentenza impugnata, richiamando esplicitamente gli artt. 5 e 6 del contratto individuale di lavoro del ricorrente, li ha interpretati nel senso che essi rinviassero per la disciplina del rapporto alla normativa via via vigente nel tempo. Contro questa lettura, perfettamente conforme al testo delle clausole contrattuali, come riportato nel ricorso, non vale opporre il mancato richiamo dell'art. 2 dello stesso contratto individuale. In tale articolo, infatti vengono effettivamente disciplinati il caso del rinnovo e del mancato rinnovo dell'incarico, ma si fa rinvio al riguardo a quanto previsto dal D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, ossia ad un testo di legge nel quale è, fra l'altro, stabilito che "In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali".

La sentenza impugnata nel valorizzare il carattere dinamico del rinvio voluto dalle parti ha quindi tenuto conto della volontà contrattuale complessivamente da esse manifestata, dal momento che tale volontà ravvisata negli articoli del contratto individuale espressamente menzionati non risulta affatto smentita dall'art. 2 dello stesso contratto, che la Corte non ha avuto bisogno di menzionare esplicitamente, poiché esso non avrebbe smentito, ed anzi avrebbe confermato, il risultato interpretativo già raggiunto.

Con il secondo motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5.

Violazione degli artt. 1363 e 1362 c.c., in relazione all'art. 71, comma 10 contratto collettivo provinciale di lavoro, impugnato anche D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 63, comma 5;

manifesta insufficienza della motivazione.

Si addebita alla sentenza - sulla base delle considerazioni qui di seguito riassunte - di aver dichiarato applicabile al caso di valutazione negativa il nuovo contratto collettivo provinciale invece dell'art. 59, comma 11 del CCNL del 1996 e di non aver letto nella sua interezza l'art. 71 del CCPL che in ogni caso richiama in tema di verifica periodica dei dirigenti la originaria formulazione del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15.

La sentenza ha ritenuto applicabile al caso di valutazione negativa il nuovo contratto collettivo provinciale anziché l'art. 59, comma 11 del CCNL del 1996. Ma il contratto individuale ai fini della valutazione richiama il D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, ed il contratto collettivo del 1996, nell'art. e comma citati, riproduce la previsione della norma legislativa appena menzionata. Inoltre il CCNL del 2000 all'art. 28, comma 10 ed il CCPL del 2002 all'art. 71, comma 10 richiamano in tema di verifica periodica dei dirigenti la formulazione originaria del cit. D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15.

Quindi il richiamo di detto art. contenuto nell'art. 2 del contratto individuale configura una clausola di miglior favore che prevale sulla previsione del contratto collettivo, ma essa è comunque fatta salva dalle stesse previsioni del contratto collettivo provinciale, trascurate dalla sentenza.

Il motivo è infondato.

Sul senso del richiamo fatto dal contratto individuale alla normativa vigente, vale quanto detto a proposito del primo motivo di ricorso.





Va anche aggiunto che, come rimarcato dalla Corte di merito, il contratto collettivo provinciale nelle sue premesse dichiara di sostituire integralmente il contratto collettivo nazionale, sicché il già rilevato carattere dinamico del rinvio contenuto nel contratto individuale, come accertato dalla sentenza impugnata, non consentiva di far applicazione dell'art. 59 comma 11 del CCNL del 1996. Così interpretata la clausola del contratto individuale, restano prive di fondamento le considerazioni fatte nel ricorso sul suo carattere di clausola di maggior favore.

Quanto al richiamo fatto nel motivo all'art. 71, comma 10 del CCPL vale anche in questo caso considerare che, per quanto riportato nel ricorso circa il contenuto di tale clausola, si tratta di richiamo privo di decisività. Infatti l'art. cit. fa riferimento al D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, comma 5, dove è richiamato il principio della verifica del dirigente e il contenuto della stessa (attività professionali svolte, risultati raggiunti, livello di partecipazione) ma la disposizione così richiamata non smentisce affatto il (e deve esser letta unitamente al) comma 1 dello stesso art. 15 che, come si è già sottolineato, affida al contratto collettivo nazionale (e quindi alle fonti ad esso equivalenti nel contesto territoriale qui considerato) la determinazione dei criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali e di valutazione e verifica dei dirigenti.

Con il terzo motivo di ricorso è denunciata violazione di legge ex art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5;

violazione degli articoli 1362 e 1363 in relazione all'art. 2 del contratto individuale ed alla erronea interpretazione del contratto collettivo provinciale di lavoro, artt. 71,72, 74, e 77, impugnata anche D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 63, comma 5.

Violazione dell'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 4 e art. 112 c.p.c.; omessa pronuncia circa la questione relativa all'oggetto della discussione;

art. 360 c.p.c., n. 5, carente motivazione riguardo al punto decisivo della controversia circa l'oggetto della discussione davanti al collegio tecnico.

Si addebita alla sentenza impugnata - sulla base della considerazioni qui di seguito riassunte - di aver dato degli artt. del contratto provinciale richiamati in epigrafe una interpretazione del tutto illogica e comunque non rispettosa del principio che esige la considerazione di tutte le clausole e la interpretazione di ognuna di esse per mezzo delle altre.

Il collegio tecnico dinanzi al quale il W. era comparso ha discusso di materie estranee alla sua competenza come definita dall'art. 75 del CCPL comma 5 ed ha compiuto valutazioni che a norma dell'art. 71 comma 6 del cit. contratto, richiamato dall'art. 72 comma 4, dovevano esser fatte dall'azienda e quindi dal suo direttore generale.

Infatti l'art. 72 comma 4 cit. dice che l'azienda formula in via preventiva i criteri per la conferma e la revoca degli incarichi. I criteri previsti in proposito nella Delib. n. 909 del 2002, non possono essere applicati al caso - diversamente da quanto ritenuto dalla corte - non essendo stato all'epoca sottoscritto dalle OO.SS..



L'art. 72, comma 4, aggiunge che i criteri di rinnovo previsti dall'art. 71, comma 6, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, al rapporto con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

Quindi l'azienda, ossia il suo direttore generale, deve tener conto tanto degli elementi di cui all'art. 71 comma 6 quanto degli ulteriori elementi integrativi appena indicati e questi ultimi sono gli elementi negativamente valutati dal collegio tecnico a carico del W..

Ma il primo degli elementi considerati nell'art. 71, comma 6, è proprio il parere del collegio tecnico.

Ne consegue che, se - come ritenuto nella sentenza - si interpretano le norme contrattuali nel senso che il collegio tecnico ha il potere di esprimere valutazioni sulla capacità dell'interessato di correlarsi agli altri servizi e di esercitare il governo del personale si finisce col dire che l'art. 72, comma 4, impone di integrare il parere del collegio tecnico con elementi che esso già contiene, il che è illogico.

Sotto altro profilo poi la sentenza impugnata legge l'art. 71 del contratto collettivo provinciale ignorandone il comma 10 che per i dirigenti in servizio conferma che la valutazione deve avvenire sulla base del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15.

Il motivo è infondato in entrambi i profili.

Quanto al primo, per quel che delle disposizioni contrattuali richiamate è dato conoscere in base alla sentenza ed al ricorso, risulta chiaro che le procedure di rinnovo degli incarichi a norma dell'art. 72 CCPL sono quelle previste dal successivo art. 74, il quale a sua volta disciplina gli organismi preposti alla valutazione dei dirigenti, disponendo in particolare, fra l'altro, che il Collegio tecnico previsto nello stesso articolo proceda alla verifica dei dirigenti titolari di incarico di struttura complessa o semplice alla scadenza dell'incarico loro conferito. D'altra parte si è già ricordato (v. supra) che lo stesso art. 74 del CCPL prevede che l'azienda con proprio atto unilaterale (il disciplinare) fissi modalità dei processi di valutazione dei dirigenti onde fornire al Collegio tecnico gli elementi necessari alla verifica demandatagli e si sono chiarite le ragioni per le quali il disciplinare contenuto nella Delib. n. 909 del 2002, fosse applicabile anche al caso di specie.

Quindi la sentenza di merito, contrariamente a quanto affermato dal ricorrente, ha tenuto conto di tutte le clausole contrattuali rilevanti, ivi compresa quella concernente i poteri aziendali di unilaterale definizione dei criteri di valutazione. Né la conseguenza che i contenuti di ciò che deve essere apprezzato dall'azienda a norma dell'art. 74 comma 7 possano pervenirle anche dal collegio deputato alla valutazione determina di per sé illogicità del risultato interpretativo, sicché le critiche alla lettura delle norme contrattuali fatta dal giudice di merito si risolvono in sostanza nella proposta di una diversa lettura delle stesse, non consentita in questa sede.

Quanto al secondo profilo valgono le considerazioni fatte in precedenza, nell'esame del fecondo motivo di ricorso.





Con il quarto motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., n. 3: violazione degli artt. 1175, 1176, 1362, 1363, 13606 e 1375 cod. civ., riguardo agli artt. 74 e 75 del contratto collettivo provinciale di lavoro ed altri in essi richiamati, ed anche del D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 40 e art. 63, comma 5.

Si addebita alla sentenza impugnata - sulla base delle considerazioni di seguito riassunte - di aver ritenuto corretta la procedura di valutazione cui era stato sottoposto il W. con motivazione illogica ed insufficiente ed in ogni caso contrastante con la regole che impongono di interpretare e di eseguire il contratto secondo buona fede. Il motivo si articola in più profili di censura.

Si sostiene anzitutto che la figura del valutatore di prima istanza era stata introdotta dodici giorni prima della scadenza del periodo da valutare ma non era ancora in vigore non essendo ancora stati sottoscritti gli accordi decentrati. Quindi la procedura si era svolta irregolarmente in quanto non prevista dalla normativa previgente richiamata nel contratto individuale. La censura ha già trovato risposta in sede di esame del primo motivo laddove è stato escluso che la sentenza abbia fatto applicazione di regole non ancora entrate in vigore.

Si sostiene poi che il valutatore di prima istanza, Dott. S., non era a conoscenza diretta dell'attività del W. per tutto il periodo (in violazione del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 5, comma 2). Egli inoltre, così come il presidente del collegio tecnico Dott. F., era anche parte in causa, quale controparte negli episodi addebitati al W..

In sostanza, la valutazione effettuata da persone non neutrali e sulla base di criteri stabiliti dodici giorni prima della scadenza del periodo da valutare e da un organo creato contestualmente era avvenuta in modo contrario ai criteri di buona fede e trasparenza.

Anche tale profilo è infondato. Richiamato quanto appena detto sui criteri di valutazione, va osservato che per il resto il motivo solleva una questione di merito non deducibile in questa sede. Si deduce ancora la violazione dell'art. 75, comma 4, lett. b) del CCPL che parla di informazione adeguata e partecipazione del valutato attraverso la comunicazione e il contraddittorio. Né in contrario poteva valere il rilievo della sentenza secondo cui il W. poteva immaginare le contestazioni, anche perché in ogni caso non sarebbe stato prevedibile che l'oggetto della valutazione da parte del collegio tecnico riguardasse materie estranee alla sua competenza, situazione nella quale si manifestava ancora più pressante la necessità di rispettare la norma sulla trasparenza sopra menzionata.

La censura è infondata. Essa non tiene conto dello specifico accertamento contenuto in sentenza, secondo il quale all'epoca della convocazione avanti al Collegio tecnico il ricorrente era consapevole del fatto che fossero in discussione le disfunzioni gestionali segnalate dal valutatore di prima istanza e poteva consultare la documentazione in possesso del Collegio tecnico dal momento che dal contenuto della comunicazione del 23 ottobre 2002 gli era consentito conoscere le ragioni della convocazione.

Tale accertamento vale ad escludere ogni violazione delle regole del contraddittorio e rende quindi infondata la censura concernente il difetto di trasparenza nella condotta della controparte.



Con il quinto motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., n. 4, violazione dell'art. 112 c.p.c.: omessa pronuncia, art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5: violazione dell'artt. 1362, 1363 e 1375 c.c. - ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 5, diretta violazione dell'articolo 75 contratto collettivo provinciale di lavoro; illogicità, mancanza e insufficienza della motivazione.

Si addebita alla sentenza di aver omesso di pronunciare sulla circostanze che il collegio tecnico aveva preso in considerazione riservatamente documentazione fornita dal distretto di X. senza sottoporla al W. e senza discuterla in contraddittorio con lui, e sulla circostanza che la valutazione del collegio non era stata comunicata al W. nei tempi e modi prescritti così impedendogli di difendersi davanti al direttore generale in sede di accertamento della responsabilità dirigenziale.

Il motivo è infondato.

Per quanto attiene al primo profilo il motivo esso è privo di autosufficienza non essendo riportata la documentazione alla quale si fa riferimento e neppure indicato il suo contenuto.

Quanto al secondo, si denuncia la violazione di una clausola collettiva ma, diversamente che negli altri motivi, essa non viene affatto riprodotta in ricorso, con conseguente inammissibilità della censura.

Con il sesto motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, in relazione agli artt. 1175, 1372, 1373, 1374 e 1375 c.c.; violazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 2 e falsa applicazione Si addebita alla sentenza impugnata - in base alle argomentazioni di seguito riassunte - di aver dichiarato inammissibile la richiesta di riesame della idoneità del ricorrente al rinnovo della carica in conseguenza del carattere discrezionale della scelta e della conseguente limitazione al solo controllo che essa sia avvenuta nel rispetto delle norme di legge, di regolamento o di contratto collettivo e dei doveri di correttezza e buona fede, ma senza valutazione del merito della scelta.

Si sostiene che la valutazione dell'idoneità altro non è che la valutazione dell'adempimento dei propri doveri da parte del dirigente. Quindi essa si risolve nell'accertamento delle modalità con le quali il contratto è stato eseguito, accertamento ammissibile dato il carattere privatistico del rapporto. Del pari ammissibile è la richiesta di condanna all'inquadramento del ricorrente nel livello che gli spetta, poiché le eventuali limitazioni riguarderebbero semmai l'esecuzione del facere infungibile cui l'amministrazione fosse condannata, e, ad ogni modo, la condanna costituirebbe il presupposto per la domanda di risarcimento. La condanna sarebbe comunque ammissibile a norma del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, che consente l'emissione dei provvedimenti richiesti dalla natura del rapporto da tutelare.

Il motivo è infondato.

Poiché non è configurabile un diritto soggettivo a conservare un determinato incarico dirigenziale (v. Cass. 2004/23760) ed il controllo giudiziale circa il mancato rinnovo dell'incarico si risolve nell'indagine sul rispetto delle garanzie procedurali eventualmente previste (v. Cass. 2005/19677) nonché delle regole di correttezza e buona fede, esattamente la Corte di merito, effettuato il relativo riscontro con esito positivo, ha ritenuto inammissibile la domanda del W..



Con il settimo motivo di ricorso è denunciata violazione dell'art. 360 c.p.c., n. 5: insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia; art. 360 c.p.c., nn. 3 e 4:

violazione di legge e mancata pronuncia, con riguardo agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., artt. 115 e 116 cod. proc. civ..

Si addebita alla sentenza impugnata di aver rigettato la domanda di risarcimento del danno da mobbing con motivazione talmente ellittica da rasantare l'inesistenza. In particolare si sostiene che la sentenza ha omesso l'esame dei singoli capitoli di prova con la motivazione che nessuno degli episodi che ne costituivano l'oggetto poteva esser configurato come mobbing, così non tenendo conto dell'insegnamento consolidato secondo cui per valutare un comportamento sotto il profilo del mobbing occorre far riferimento al complesso degli atti e non all'atto singolo. Si addebita alla sentenza di aver completamente trascurato la lettera in data 25 giugno 2002 (della quale viene riportato il seguente estratto "nel caso di insanabile dissenso .....remissione totale del mandato") dalla quale emergeva in modo non troppo nascosto l'obiettivo di esclusione del W., e quindi uno degli elementi fondamentali del mobbing. Si addebita alla sentenza di avere fatto carico al ricorrente della mancata prova del mobbing con motivazione del tutto insufficiente e generica rispetto all'imponente apparato probatorio prospettato, e con omesso esame dei documenti cui si era fatto riferimento nel capitolato di prova.

Il motivo è infondato.

Il giudice del merito ha affermato che nessuno dei capitoli articolati riportava fatti configurati come mobbing. Questa valutazione complessiva viene censurata proprio per il suo carattere globale ma la censura non può esser condivisa perchè la genericità del giudizio non dipende dalla (formula linguistica adoperata sicchè non può affermarsi che la valutazione della prova sia generica.

Quanto alla valutazione del comportamento del datore di lavoro nel suo complesso, la Corte, dopo aver fatto riferimento alle condotte miranti ad emarginare il lavoratore ed a contrastarne le corrette scelte lavorative, ha da un lato escluso che il ricorrente avesse dato la prova di siffatte condotte sottolineando che anzi, sia pur non immediatamente, le sue richieste venivano soddisfatte. Quindi, benchè in termini sintetici, non manca la valutazione, da parte del giudice di merito, degli episodi denunciati, ed è in tale contesto che deve esser valutata la conclusiva valutazione della sentenza circa la mancata prova del mobbing da parte del ricorrente.

Questi riportando nel ricorso dalla pagina 21 alla pagina 46 l'intero capitolato di prova chiede in sostanza a questa Corte di effettuare la valutazione che il giudice di appello a suo avviso non avrebbe fatto. Ma, senza che sia necessario qui evocare la fermissima giurisprudenza in proposito, basta osservare che una volta che il giudice di merito abbia ritenuto non pertinente la prova offerta dalla parte quest'ultima non può nel giudizio di Cassazione limitarsi a riprodurre la prova non ammessa dal giudice, dovendo anche spiegare, con riferimento ai singoli fatti che aveva chiesto di provare, le ragioni della loro rilevanza, siccome circostanze che, ove dimostrate avrebbero condotto in termini di certezza e non di mera probabilità ad una diversa conclusione, non spettando a questa Corte di individuare autonomamente nell'insieme delle prove quelle che, in via di mera ipotesi avrebbero condotto a tale risultato.



In conclusione il ricorso deve essere rigettato, con condanna del ricorrente alle spese di giudizio.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso; condanna il ricorrente alle spese in Euro 45,00 oltre ad Euro 3000,00 per onorari, nonché I.V.A., C.P.A. e spese generali.

Così deciso in Roma, il 28 ottobre 2008.

Depositato in Cancelleria il 2 marzo 2009