

Publicato il 18/03/2019

N. 03587/2019 REG.PROV.COLL.
N. 04504/2013 REG.RIC.



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio

(Sezione Prima Bis)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 4504 del 2013, proposto da -OMISSIS-, rappresentato e difeso dall'avvocato Luigi Parenti, domiciliato in via digitale come da pubblici registri, con domicilio fisico eletto presso il suo studio in Roma;

contro

Ministero della Difesa, Comando Legione Carabinieri Lazio, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentati e difesi dall'Avvocatura Generale dello Stato, domiciliato in via digitale come da pubblici registri, con domicilio fisico in Roma, via dei Portoghesi, 12;

per il risarcimento danni per danni biologici e morali a seguito dell'illegittimo operato del datore di lavoro (mobbing)

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visti gli atti di costituzione in giudizio di Ministero della Difesa e di Comando Legione Carabinieri Lazio;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 20 febbraio 2019 il dott. Fabrizio D'Alessandri e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;
Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO

Con ricorso notificato il 9.5.2013, il ricorrente, Appuntato Scelto dei Carabinieri, agisce dinanzi a questo T.A.R. per vedere accertare e dichiarare la responsabilità dell'Amministrazione resistente per il comportamento di mobbing posto in essere in suo danno a partire dal 23.5.2010 e fino al trasferimento del 24.4.2012, nonché per l'illegittima dequalificazione e violazione dell'art. 2087 c.c. e, per l'effetto, per la condanna della medesima Amministrazione al risarcimento in favore del ricorrente per danno biologico e morale.

In sostanza, il ricorrente lamenta l'esistenza di una condotta gravemente vessatoria e persecutoria, posta in essere dal Maresciallo Capo, suo superiore gerarchico, dal momento della sua immissione in servizio nella nuova destinazione presso l'-OMISSIS-, richiesta dello stesso ricorrente.

Sostiene parte ricorrente che la condotta gravemente ostile e persecutoria posta in essere dal suo superiore gerarchico si è caratterizzata da un susseguirsi di molteplici comportamenti vessatori e atteggiamenti di carattere ostruzionistico e oppressivo. A causa delle ripetute provocazioni ed umiliazioni ricevute quotidianamente, anche in presenza dei colleghi, il ricorrente ha riscontrato una patologia di depressione e di stress che lo ha costretto ad assentarsi, per lunghi periodi di tempo, dal servizio per motivi di salute e per inabilità temporanea al lavoro (per un periodo di complessivo di 240 giorni), come documentato dalle visite mediche cui il ricorrente si era sottoposto.

Il ricorrente ravvisa nella condotta perpetrata in suo danno un'espressa violazione dell'art. 2087 c.c., poiché la condotta del superiore gerarchico non è idonea a garantire l'incolumità fisica del lavoratore e a salvaguardare la

propria attività lavorativa, bensì si concretizza in reiterati e sistematici comportamenti ostili, tali da assumere i connotati del cosiddetto mobbing.

A parere del ricorrente, risulta certamente evidente il nesso di causalità tra la condotta gravemente persecutoria del Maresciallo suo superiore gerarchico e il pregiudizio alla personalità e all'integrità psico-fisica subito, nonché, altrettanto pacifica sarebbe la volontà dell'intento persecutorio del medesimo superiore gerarchico, consistente in dequalificazione, sottrazione di compiti e responsabilità con assegnazione ad altri dipendenti.

A tal proposito, è stata depositata apposita documentazione medica dalla quale si rileva un disturbo dell'adattamento cronico con ansia e umore depresso e la sussistenza del rapporto causale tra la condotta persecutoria e la malattia.

Alla luce delle lesioni all'integrità psico-fisica, tali da pregiudicare il suo l'equilibrio personale e professionale, il ricorrente chiede l'accertamento del mobbing posto in essere nei suoi confronti e la condanna dell'Amministrazione al risarcimento in suo favore dell'importo di € 53.552,42, di cui € 19.874,00 per "danno biologico" da invalidità permanente, quantificata in misura pari al 10% della totale invalidità; € 6.558,42 per aumento del 33% a titolo di "danno morale"; € 27.120,00 per "inabilità temporanea totale" di giorni 240, ovvero della maggiore o minore somma che verrà accertata in corso di giudizio e ritenuta equa e di giustizia ex art. 1226 cc.

In data 21.3.2014 si è costituito il Ministero della Difesa resistendo al ricorso.

All'udienza pubblica del 20.2.2019 il ricorso è passato in decisione.

DIRITTO

1) Il ricorso si palesa infondato.

La domanda di accertamento del mobbing asseritamente subito e le conseguenti richieste risarcitorie sono da considerarsi prive di pregio.

2) In punto di fatto, la parte ricorrente ha lamentato i comportamenti del Maresciallo Capo suo superiore che più volte, e in particolare almeno 4 volte,

lo avrebbe duramente ripreso dinanzi ad altri colleghi per mancanze e avrebbe manifestato la sua contrarietà alla sua permanenza presso il reparto, rimproverandogli, tra l'altro, la sua inidoneità a condurre l'autovettura di servizio (come c.d. capo-equipaggio). Inoltre, lo stesso superiore lo avrebbe designato a turni di servizio estivi nella fascia più calda, in autovetture senza aria condizionata e lo avrebbe affiancato nello svolgimento del servizio a carabinieri giovani al fine di metterlo in difficoltà. Il medesimo superiore ha altresì redatto, in data 27.3.2011, una scheda valutativa relativa al servizio prestato dal medesimo ricorrente dal 23.5.2011 al 15.1.2011, del tutto negativa in cui ha attribuito allo stesso un giudizio insoddisfacente e peggiorativo delle note caratteriali precedenti e dello stato di servizio.

Nel giudizio complessivo finale, infatti, viene indicato che lo stesso "...non ha mostrato spiccata attitudine allo svolgimento del servizio di pronto intervento; ha dimostrato difficoltà nel dialogo con i colleghi di reparto fornendo un esiguo contributo all'intensa attività operativa del reparto...".

3) In punto di diritto, il Collegio rileva come, ai fini della configurabilità del mobbing, il costante orientamento del giudice della legittimità, al quale si è uniformato l'indirizzo uniforme della giurisprudenza amministrativa, richiede che, per assumere giuridica rilevanza, tale fenomeno deve presupporre l'esistenza di plurimi elementi, la cui prova compete al prestatore di lavoro, di natura sia oggettiva che soggettiva e, fra questi, l'emergere di un intento di persecuzione, che non solo deve assistere le singole condotte poste in essere in pregiudizio del dipendente, ma anche comprenderle in un disegno comune e unitario, quale tratto che qualifica la peculiarità del fenomeno sociale e giustifica la tutela della vittima (Cass Civ., sez. lavoro, 15 febbraio 2016, n. 2920).

Nello specifico, devono ricorrere una pluralità di elementi costitutivi, ovvero:

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente che, con intento vessatorio, siano posti in essere

contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;

b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;

d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (T.A.R. Lazio Roma, Sez. I Quater, 4 febbraio 2019, n. 1421).

Alla stessa stregua, il Consiglio di Stato ha affermato che, nell'ambito dei rapporti di pubblico impiego e della conseguente responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., il mobbing si sostanzia in una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica (ex multis Cons. St., sez. VI, 13 marzo 2018, n. 1589; 28 gennaio 2016, n. 284; 12 marzo 2015, n. 1282).

La sussistenza di condotte mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipue finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti, o anche in una sequenza frammista di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione od emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito che è imprescindibile ai fini dell'enucleazione del mobbing (Cons. Stato, Sez. III, 14 maggio 2015 n. 2412). Conseguentemente, un singolo atto illegittimo o anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli,

sintomatici della presenza di un comportamento mobbizzante (Cons. Stato Sez. VI, 16 aprile 2015 n. 1945; T.A.R. Lazio Roma, Sez. I Bis, 14.11.2018, n. 10977). Nei casi di asserito mobbing, il giudice deve, poi, considerare le peculiarità dell'ambiente di lavoro e, nel caso di specie, la realtà particolare delle Amministrazioni militari o gerarchicamente organizzate (Cons. Stato, Sez. III, 12 gennaio 2015, n. 28; 4 febbraio 2015, n. 529).

Il "danno - conseguenza", ossia lo specifico pregiudizio professionale, biologico ed esistenziale sofferto dal lavoratore, deve essere parimenti allegato e provato dal danneggiato, in quanto non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nelle suindicate categorie; non è sufficiente, in altre parole, dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, ma incombe sul lavoratore l'onere non solo di allegare gli elementi costitutivi del demansionamento o del mobbing, ma anche di fornire la prova, ex art. 2697 c.c., del danno non patrimoniale che ne è derivato e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (Tar Lazio, Sez. I ter, 26 giugno 2015, n. 8705).

4) Facendo applicazione di tali principi al caso di specie, non risultano riscontrabili elementi utili per ravvisare l'esistenza di una fattispecie di mobbing.

Gli episodi riferiti da parte ricorrente possono tutt'al più riflettere un problematico rapporto personale con il superiore in questione, potendo anche mettere in rilievo episodi nei quali quest'ultimo, seppure si tenga conto del contesto fortemente gerarchizzato delle forze dell'ordine, può non aver agito in linea con le disposizioni inerenti alla disciplina militare nel rapporto con gli inferiori di grado, ma non assurgono a integrare la fattispecie del mobbing.

Non si ravvisano gli estremi per rinvenire quell'insieme di comportamenti esorbitanti, reiterati e sistematici, volutamente diretti ad operare una vessazione del ricorrente, necessari affinché possa configurarsi l'istituto in questione, così come non risultano integrati profili di demansionamento

professionale, né risulta siano stati rappresentati e provati fatti idonei a cagionare il danno asserito, nell'entità rappresentata.

Le circostanze evidenziate da parte ricorrente, ai fini della configurazione del mobbing, riguardano sia atti di natura amministrativa, sia comportamenti meramente materiali, con una preminenza di questi ultimi.

Per quanto riguarda gli atti di gestione del rapporto di lavoro di natura amministrativa, il principale elemento segnalato riguarda la scheda valutativa, relativamente al servizio espletato dal 23.5.2010 al 15.01.2011, che attribuisce al ricorrente un giudizio negativo e peggiorativo rispetto a quello degli anni precedenti.

Tale elemento, tuttavia, non può assurgere a dimostrazione dell'esistenza del mobbing, in quanto, rispetto allo stesso, non si palesano profili di abnormità o irragionevolezza, indice di intenti persecutori. Per consolidato orientamento giurisprudenziale, "i giudizi analitici contenuti nei rapporti informativi sono espressione di ampia discrezionalità e possono variare di anno in anno senza che da tale circostanza possa desumersi un'illegittimità nelle valutazioni effettuate per il solo fatto che le stesse siano peggiorative rispetto al periodo precedente e ciò soprattutto con riferimento alle qualità professionali che ben possono essere collegate al diverso rendimento sul servizio svolto dal militare" (Tar Lazio Roma, sez. I bis, 25.07.2018, n. 8444; Cons. St., sez. IV, 8 novembre 2011, n. 5902; Tar Lazio Roma, sez. I bis, 24 novembre 2018, n. 11390). Nel caso di specie, peraltro, il percorso professionale del ricorrente non pare impeccabile quanto alle valutazioni riportate, non sempre lusinghiere e, pertanto, in tale contesto ben può inquadrarsi, senza che si evidenzino profili di abnormità, la valutazione riportata nella scheda valutativa in questione.

Nella fattispecie in questione, infatti, questo giudizio complessivo finale consegue alla mancanza di una spiccata attitudine allo svolgimento del servizio di pronto intervento e alla difficoltà del ricorrente di fornire un esiguo contributo all'attività operativa del reparto.

Tale scheda valutativa, peraltro, non è stata impugnata da parte ricorrente e, pertanto la sua legittimità non può essere messa in discussione.

Sempre rispetto agli atti amministrativi, si rileva come, al di là di tale valutazione negativa e degli stigmatizzati richiami, non sono mai stati presi provvedimenti sanzionatori nei confronti del ricorrente, che invece ben si sarebbero potuti inquadrare, come “sviluppo naturale”, nell’ambito vessatorio prospettato dal ricorrente.

Quanto alla previsione di turni di servizio in affiancamento a personale più giovane, all’assegnazione al ricorrente dell’incarico di capo-equipaggio o autista e all’orario dei turni, non si palesano circostanze vessatorie o profili di palese illegittimità. Non è stato dimostrato, infatti, l’impiego del ricorrente senza il rispetto della turnazione tra i militari o in turni anomali. Così come non rileva l’eventuale utilizzo delle autovetture più vecchie o il mancato funzionamento impianto di climatizzazione o talvolta la presenza di batterie scariche, non potendosi imputare tali circostanze al superiore gerarchico.

Inoltre, non è stato dimostrato alcun demansionamento o dequalificazione professionale rispetto alle mansioni e ai compiti svolti dal ricorrente, né in via di fatto che di diritto.

Le altre circostanze evidenziate si riferiscono a comportamenti materiali, concretatisi in rimproveri e atteggiamenti vessatori.

Le circostanze ventilate dal ricorrente, al di là dell’effettiva veridicità, denotano difficile rapporto interpersonale con il superiore ma non risultano inquadrabili nella categoria del mobbing.

Appare, infatti, assente quantomeno il requisito della sistematicità e continuità dei comportamenti vessatori, trattandosi di vicende episodiche che, seppure in modo anomalo, si inquadrano nell’ambito dei richiami dei superiori gerarchici in caso di mancanze dei sottoposti e che, seppure possono travalicare (qualora effettivamente verificatisi come ventilato) i limiti previsti dall’ordinamento militare, non per questo assurgono a quel complesso di comportamenti posti in essere con un intento persecutorio unificante -

caratteristico del mobbing - e, tantomeno, possono essere considerati causa del rilevante danno lamentato dal ricorrente.

Dalla ricostruzione della carriera professionale del ricorrente per il periodo in questione, si può dedurre che lo stesso ha svolto 155 giorni di servizio effettivi alle dipendenze del Maresciallo, in concreto 5 mesi, essendo stato in convalescenza per ben 365 giorni e avendo preso 72 giorni per riposi e licenze (come da documentazione allegata dall'Amministrazione). E' in sostanza risultato assente dal lavoro per la maggior parte del periodo indicato, in modo non giustificabile esclusivamente in base alle circostanze addotte dal medesimo in ordine al comportamento del superiore.

Inoltre, durante questo periodo di effettivo servizio, non risulta che il ricorrente abbia avuto modo di lavorare a stretto contatto con il suddetto superiore gerarchico che, pertanto, ha incontrato solo occasionalmente.

In un periodo relativamente così breve, con una frequentazione limitata agli incontri di natura istituzionale o di carattere occasionale all'inizio o alla fine dei turni, non è verosimile che il superiore gerarchico abbia potuto tenere un numero di comportamenti ostili e persecutori tali da porre il ricorrente in un tale stato di prostrazione e provocare il grave danno lamentato.

Al riguardo, si richiamano anche le osservazioni sul carattere problematico del ricorrente nel corso della sua carriera, come puntualmente e motivatamente riportato nella relazione del 19.1.2015, depositata dall'Amministrazione, che lo hanno portato anche a valutazioni inferiori alla media.

Quanto al nesso di causa-effetto tra la condotta del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, il Collegio rileva ancora che, con atto del n. 2660 dell'1 ottobre 2012, è stata rigettata l'istanza di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio e di concessione dell'equo indennizzo per "stato ansioso persistente". Al riguardo, il parere del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, all'esito dell'esame dell'intero percorso professionale, ha escluso ogni tipo di connessione tra l'attività lavorativa e l'infermità e i fenomeni di stress, diagnosticati e documentati dalla

relazione sanitaria del ricorrente. Il Comitato ha indicato che quanto lamentato dal ricorrente è una forma di nevrosi scatenata da fattori contingenti che si innescano, di frequente, su personalità predisposta e che non si ravvisano, nel caso di specie, documentate situazioni relative al servizio svolto idonee per intensità e durata a favorirne lo sviluppo. Tale provvedimento non risulta essere stato impugnato. Questo giudizio, seppure relativo a un diverso e specifico procedimento, può in ogni caso essere assunto quale indice indicativo sull'assenza del nesso causale anche nel giudizio caso di specie.

5) Il ricorso si palesa, quindi, infondato e il Collegio non ritiene di dover accogliere l'istanza istruttoria e disporre la prova testimoniale, in quanto priva di rilevanza, non senza indicare, a quest'ultimo riguardo, come non possano valere come prova testimoniale le depositate dichiarazioni di in collega di parte ricorrente, che sono state assunte in via irrituale e in assenza di una previa ammissione del mezzo istruttorio da parte dell'adito T.A.R.

Per i motivi indicati il ricorso deve essere rigettato.

Le questioni appena vagliate esauriscono la vicenda sottoposta al Collegio, essendo stati toccati tutti gli aspetti rilevanti a norma dell'art. 112 c.p.c., in aderenza al principio sostanziale di corrispondenza tra il chiesto e pronunciato (come chiarito dalla giurisprudenza costante, ex plurimis, per le affermazioni più risalenti, Cassazione civile, sez. II, 22 marzo 1995 n. 3260 e, per quelle più recenti, Cassazione civile, sez. V, 16 maggio 2012 n. 7663). Gli argomenti di doglianza non espressamente esaminati sono stati dal Collegio ritenuti non rilevanti ai fini della decisione e comunque inidonei a supportare una conclusione di tipo diverso.

Stante le specifiche circostanze inerenti al ricorso in questione, il Collegio ritiene sussistano gravi ed eccezionali motivi per disporre la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima Bis), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo rigetta.

Compensa le spese di lite.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'art.22, comma 8 D.lgs. 196/2003, manda alla Segreteria di procedere, in qualsiasi ipotesi di diffusione del presente provvedimento, all'oscuramento delle generalità nonché di qualsiasi dato idoneo a rivelare lo stato di salute delle parti o di persone comunque ivi citate.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del giorno 20 febbraio 2019 con l'intervento dei magistrati:

Concetta Anastasi, Presidente

Rosa Perna, Consigliere

Fabrizio D'Alessandri, Consigliere, Estensore

L'ESTENSORE
Fabrizio D'Alessandri

IL PRESIDENTE
Concetta Anastasi

IL SEGRETARIO

In caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti interessati nei termini indicati.