

REPUBBLICA ITALIANA in nome del popolo italiano
TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE pER LA PUGLIA LECCE Terza Sezione
ha pronunciato la seguente
SENTENZA

nell'Udienza Pubblica del 17 marzo 2005

Visto il ricorso 641/2004 proposto da:

*** GIOVANNI

contro

OSPEDALE PRINCIPALE DELLA MARINA MILITARE DI TARANTO
MINISTERO DELLA DIFESA - ROMA

per l'annullamento

-del provvedimento numero 77 del 13 febbraio 2004, del direttore dell'Ospedale principale della Marina Militare di Taranto, con il quale il ricorrente è stato rimosso dall'incarico di capo reparto medicina (vice direttore equipollente) con la contestuale attribuzione del ruolo inferiore di addetto al reparto degenza e cura area medica;

-di ogni altro atto presupposto, connesso e/o consequenziale ed in particolare del provvedimento del Ministero della Difesa TIDP n. UGP/00133/11/3, indirizzato a Marispedal Taranto ed ivi protocollato in data 23.1.2004, successivamente conosciuto dal ricorrente.

Visti i motivi aggiunti proposti dal ricorrente, come sopra rappresentato e difeso,

per l'annullamento

-del provvedimento denominato Ordine del Giorno, contrassegnato dal numero 187, pronunciato il 3 maggio 2004, con il quale è stato disposto che a partire dal 1 aprile 2004 il dott. *** assuma l'incarico di capo reparto medicina, posto rabellare n.139/1 (nuova T.O.);

-ogni atto precedente, successivo, comunque connesso con quello impugnato, ed in particolare la nuova tabella organica dell'Ospedale marittimo Militare di Taranto (edizione Marzo 2004), emanato da Marista, I° Reparto Personale con fg n. 8786 A/1/1/R n data 7 aprile 2004.

per il risarcimento del danno

-coincidente con la mancata corresponsione delle maggiori somme che avrebbe percepito in assenza della dequalificazione dal dì della domanda al soddisfo

-non patrimoniale, biologico ed esistenziale, da quantificarsi e liquidarsi secondo l'equo apprezzamento del giudice.

Visti gli atti e i documenti depositati con il ricorso;

Udito il relatore dott. MASSIMILIANO BALLORIANI e uditi altresì gli avvocati delle parti come da verbale d'udienza.

Considerato in fatto ed in diritto quanto segue:

Fatto

Con il primo provvedimento impugnato, l'amministrazione resistente ha disposto il cambio d'incarico del ricorrente da capo reparto medicina (vice direttore equipollente) a capo servizio medicina.

Avverso tale provvedimento il ricorrente ha proposto le seguenti censure.

1. Inesistenza assoluta di motivazione. Eccesso di potere.

Riguardo alla domanda di risarcimento del danno non patrimoniale, biologico ed esistenziale, il ricorrente ha inoltre allegato di essere vittima "sul posto di lavoro di una serie di gravissimi gesti forieri di pesante offesa al decoro ed alla professionalità sua, e che, da tempo somministrati con cadenza assidua e costante dai suoi superiori, hanno già fortemente minato il suo equilibrio psicofisico con la insorgenza, purtroppo già diagnosticata, di gravi affezioni di origine certamente psicosomatica".

Il ricorrente ha inoltre precisato che "tra questi gesti è sicuramente annoverabile la adozione del provvedimento in questa sede principalmente impugnato il quale, tuttavia, si presenta, ad oggi, solo quale ultimo anello di una pesantissima catena di fatti (ma soprattutto misfatti) la cui gravità impone senz'altro che se ne parli compiutamente".

Egli espone, come ulteriori casi di condotte vessatorie nei suoi confronti: 1) il trasferimento del suo reparto dal primo piano al piano superiore dell'ospedale, privo dei necessari abbattimenti delle barriere architettoniche, dei più elementari sistemi di sicurezza e della regolarità dei principali impianti; 2) che il proprio laboratorio sarebbe stato trasferito a propria insaputa durante una sua assenza; 3) che il trasferimento del reparto di odontoiatria al medesimo piano, invece, sarebbe avvenuto solo previa manutenzione straordinaria dei locali ed ammodernamento degli impianti; 4) che gli sarebbero, inoltre, stati impartiti ordini illegittimi, che lo avrebbero spinto ad adottare provvedimenti poi sospesi nella sede giurisdizionale; 5) di avere subito diversi ritardi e resistenze prima di potere ottenere di rappresentare i propri problemi ai superiori gerarchici; 6) che il direttore dell'ospedale avrebbe negato la possibilità di realizzare adeguatamente un convegno a cura del ricorrente, optando invece nel senso di dare maggiore risalto ad una diversa iniziativa, cioè al Dental Management Day; 7) che in sua assenza il direttore avrebbe inviato in sostituzione un ufficiale che avrebbe distribuito "in maniera differente gli incarichi del personale", avrebbe ottenuto la tinteggiatura dei locali del reparto, avrebbe detto che con il suo arrivo "sarebbe iniziata una nuova era e tutto sarebbe cambiato"; 8) che, a seguito di tali atteggiamenti, il dott. *** ha redatto una comunicazione interna in cui si afferma che il medico nominato in sua sostituzione si deve "limitare all'espletamento di una normalissima routine", che "qualsiasi richiesta in ordine alla logistica deve essere autorizzata per iscritto solo ed esclusivamente dal Capo Reparto", che "solo in casi eccezionali (incendi o allagamenti) in assenza del Capo Reparto è previsto l'intervento del personale preposto", comunicazione in parte cassata dalla direzione dell'ospedale.

Con il provvedimento impugnato con i motivi aggiunti, la direzione dell'Ospedale militare di Taranto ha attribuito nuovamente al ricorrente, a decorrere dal 1 aprile 2004, l'incarico di capo reparto medicina (posto tabellare 139-1 nuova tabella organica).

Il ricorrente, da una disamina combinata di tale provvedimento e della nuova tabella organica, acquisita da questo Tribunale con ordinanza istruttoria, desume che esso sarebbe un'ulteriore ipotesi

di mobbing, una “ingannevole malia” ad ulteriore conferma della intenzionale condotta persecutoria ai suoi danni.

In sostanza il dott. *** evidenzia che la nuova tabella prevede quale capo reparto un ufficiale di grado C.C. (capitano di corvetta).

Il fatto che la medesima tabella organica alla nota 7, sempre in relazione al grado dell'ufficiale che può rivestire quell'incarico, preveda la dizione “o C.V.”, cioè “o capitano di vascello”, viene interpretato dal ricorrente nel senso che ufficiali con il suo grado (di capitano di vascello) possono essere solo supplenti e non titolari della carica di capo reparto medicina.

Da ciò egli deduce ulteriormente di essere “a rischio trasferimento” perché chiamato a ricoprire un incarico di mera supplenza fino all'arrivo del titolare, così che l'amministrazione avrebbe completato l'attività persecutoria ai suoi danni e la “epurazione dal Corpo Militare di un soggetto sicuramente scomodo e fastidioso”.

Di qui la denunciata illegittimità del provvedimento impugnato con i motivi aggiunti per ingiustizia manifesta e grave disparità di trattamento, difetto assoluto di motivazione.

All'udienza del 17 marzo 2005 la causa veniva trattenuta in decisione.

Diritto

1. -I motivi di ricorso, per la loro connessione logico-funzionale possono essere decisi insieme.
2. -Per esigenze espositive conviene iniziare dall'esame delle censure da ultimo esposte con i motivi aggiunti.

Appare macroscopico l'errore interpretativo che compie il ricorrente.

E' del tutto irragionevole ritenere che la nota 7 della nuova tabella organica nel riportare testualmente la dizione “o C.V.” abbia inteso stabilire che un capitano di vascello possa essere solo impiegato quale supplente nell'incarico di capo reparto medicina.

E' un'interpretazione irragionevole perché conduce a ritenere che un ufficiale di grado superiore possa essere solo supplente di uno di grado inferiore, in palese contrasto con il principio gerarchico che informa l'ordinamento militare.

Anche in ossequio al principio generale di interpretazione conservativa, desumibile dall'articolo 1367 del codice civile, non può accogliersi una simile interpretazione che conduce ad un risultato irragionevole.

Lo stesso tenore testuale, del resto, rende evidente che la tabella stia ad indicare che l'incarico di capo reparto medicina possa essere alternativamente attribuito, come titolare s'intende (in difetto di ulteriori specificazioni), ad un capitano di corvetta o ad un capitano di vascello.

Ne consegue che il provvedimento impugnato con i motivi aggiunti non presenta alcun profilo di illegittimità o lesività denunciato e quindi non può essere ritenuto ingiustamente e preordinatamente vessatorio nei confronti del ricorrente.

I motivi aggiunti si presentano pertanto infondati.

3. -Con riguardo all'impugnazione principale si rileva così la cessazione della materia del contendere, atteso che il ricorrente ha ottenuto nuovamente l'incarico per cui ha proposto il ricorso.

4. -Resta da esaminare allora solo la domanda di risarcimento del danno per le presunte vessazioni subite sul luogo di lavoro ad opera, in particolare, della direzione dell'ospedale militare di Taranto.

E' ormai acquisita anche in giurisprudenza la definizione del mobbing, latamente inteso come attività finalisticamente orientata, vessatoria e persecutoria, posta in essere nell'ambito del rapporto di lavoro da colleghi (mobbing orizzontale), superiori (mobbing verticale), o inferiori (mobbing ascendente).

Non v'è dubbio che la richiesta di risarcimento del danno da cd. mobbing rientri nella giurisdizione del giudice amministrativo (T.A.R. Veneto, sez. I, 8 gennaio 2004, n. 2).

Si tratta di comportamenti che ledono interessi sottostanti a diritti assoluti della persona, tutelati erga omnes nella vita di relazione, che quindi rientrano anche nell'ambito di operatività della responsabilità extracontrattuale ex articolo 2043 codice civile.

Tuttavia tali interessi, nell'ambito del rapporto di lavoro (anche non privatizzato, cfr. Cass. civ., 14.03.1991 n. 2719) sono oggetto di obblighi, integrativi ed accessori rispetto all'obbligazione primaria della prestazione, derivanti dal principio di buona fede oggettiva o correttezza (articolo 1375 codice civile) ma anche, più in particolare, dall'articolo 2087 codice civile.

Tra gli obblighi integrativi ed accessori, essi si caratterizzano come obblighi di protezione, poiché non tutelano gli interessi alla prestazione (cd. interessi di prestazione) ma proteggono interessi che pur non direttamente previsti nel contenuto del contratto come funzione di esso (1174 e 1343 codice civile), sono direttamente e naturalmente coinvolti (cd. interessi di protezione) nello svolgimento del rapporto contrattuale, come fatto, contatto sociale qualificato dall'articolo 1375 codice civile.

Anche se la tutela di tali interessi non deriva quindi direttamente dal contenuto (autoregolamento) del contratto ma da norme etero-integrative (il principio di buona fede di cui all'articolo 1375, l'articolo 2087 codice civile) della disciplina del rapporto, resta ferma la giurisdizione del giudice amministrativo, che ha pur sempre ad oggetto il rapporto di lavoro (non privatizzato) in senso lato, a prescindere dalla fonte della sua regolamentazione.

Venendo al merito della pretesa, bisogna premettere che, nel caso del pubblico impiego non privatizzato, spesso risulta più agevole la tutela della potenziale vittima del mobbing verticale, dato che i poteri datoriali vengono ricondotti all'esercizio di poteri autoritativi finalizzati al perseguimento dell'interesse pubblico, e quindi ad essi si applicano tutte le norme che procedimentalizzano le scelte dell'amministrazione ed il controllo del giudice amministrativo è agevolato dalla funzionalizzazione degli atti all'interesse pubblico e non al (più difficilmente individuabile) interesse dell'azienda.

In pratica la discrezionalità datoriale nel pubblico impiego è minore rispetto all'impiego privatizzato, con conseguente maggiore facilità di verifica dei casi di presunte vessazioni.

Nel caso in esame, proprio il controllo di legittimità chiesto dal ricorrente sul secondo provvedimento impugnato con i motivi aggiunti, che egli riteneva l'epilogo di una preordinata vessazione a suo carico, evidenzia la manifesta infondatezza della domanda tesa all'accertamento dell'illecito da mobbing.

L'atto impugnato è perfettamente legittimo e non affatto lesivo della dignità del suo grado.

Con riguardo alle altre presunte vessazioni, allegare dal ricorrente, il Collegio rileva che si tratta perlopiù di dissapori e divergenze di opinione tra il ricorrente stesso ed il proprio superiore gerarchico.

Dalla copiosa documentazione allegata, del resto, si evince che l'atteggiamento del dottor *** nei riguardi della propria "scala gerarchica" non è affatto di assoggettamento o remissività, come quello che potrebbe tenere un soggetto "mobbizzato" e "vittimizzato" nell'ambiente di lavoro.

Il ricorrente fa ampiamente ed insistentemente valere le proprie convinzioni nei confronti della "scala gerarchica", con ripetuti e frequenti solleciti, richieste di chiarimenti e quant'altro, segno non di un mobbing di tipo ascendente ma quantomeno di uno stato di conflittualità bilaterale, porre rimedio alla quale è di competenza delle autorità amministrative sovraordinate ai soggetti coinvolti.

5. -Il Collegio ritiene in sostanza che non sia affatto emersa un'ipotesi di mobbing, cioè di vessazione unilaterale e sistematica.

Per le ragioni sopra indicate il ricorso deve essere in parte respinto e in parte dichiarato improcedibile per cessazione della materia del contendere.

6. -Sussistono comunque giusti motivi per la compensazione delle spese.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia, Terza Sezione di Lecce, definitivamente pronunciando sul ricorso in epigrafe, in parte lo respinge in parte lo dichiara improcedibile per cessazione della materia del contendere.

Spese compensate.

Ordina che la presente sentenza si eseguita dall'Autorità Amministrativa.

Così deciso in Lecce nella Camera di Consiglio del 17 marzo 2005.

Pubblicato mediante deposito in Segreteria il 28 maggio 2005