PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2648 di lunedì 13 giugno 2011

Sulla individuazione del mobbing nella pubblica amministrazione

La condotta di mobbing del datore di lavoro deve essere provata dal dipendente ed in ogni caso determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione. A cura di G.Porreca.

Tribunale Amministrativo Regionale Puglia Bari Sezione I - Sentenza n. 528 del 31 marzo 2011 (u. p. 23 febbraio 2011) - Pres. Allegretta ? Est. Cocomile? D. P. R. contro P. A..

Commento a cura di G. Porreca.

Perché sia configurato un mobbing è necessaria la sussistenza di una concorrenza di elementi quali a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore e d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. E' quanto emerge dalla lettura di questa sentenza della Sezione I del Tribunale Amministrativo Regionale Bari Puglia. Va pertanto esclusa, sostiene il T.A.R. la ricorrenza di una condotta mobbizzante quando la valutazione complessiva dell'insieme delle circostanze addotte e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare elementi e episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro.

In particolare, la condotta di mobbing dell'Amministrazione pubblica datrice di lavoro, consistente in comportamenti materiali o provvedimentali contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione deve essere provata dal dipendente ed in ogni caso determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Il caso
Un ufficiale ha citato in giudizio l'amministrazione militare di appartenenza chiedendo un risarcimento per danno patrimoniale e non patrimoniale derivante da condotte di mobbing asseritamente poste in essere nei suoi confronti da colleghi e da superiori gerarchici nel corso di innumerevoli anni di servizio. Il ricorrente ha messo in evidenza alcuni episodi a suo dire sintomatici di una condotta mobbizzante mentre l'amministrazione di appartenenza resistente ha negato qualsiasi comportamento mobbizzante facendo presente che nei confronti dell'ufficiale non ha messo in atto alcun demansionamento, che lo stesso ha ottenuto una nuova sede di lavoro nonché un incarico previsto per il ruolo ed il grado da lui rivestito ed ancora che lo stesso è stato sottoposto a numerose visite mediche che hanno attestato la sua idoneità al servizio, che l'ufficiale aveva presentate innumerevoli istanze al fine del conferimento con i propri superiori tutte accolte e che pertanto non vi era alcun elemento da far pensare ad una condotta di mobbing.

Il ricorso e le decisioni del Tribunale Amministrativo Regionale

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia, sede di Bari, ha però respinto il ricorso sostenendo che "la regola generale dell'onere probatorio, secondo cui spetta a chi agisce in giudizio indicare e provare i fatti su cui fonda la pretesa avanzata, trova infatti integrale applicazione nel giudizio risarcitorio, nel quale non ricorre quella diseguaglianza di posizioni tra amministrazione e privato che giustifica nel giudizio di legittimità l'applicazione del principio dispositivo con metodo acquisitivo" (Consiglio di Stato, Sez. IV, 7 luglio 2008, n. 3380) ed ancora che "L'azione risarcitoria non è soggetta alla regola del principio dispositivo con metodo acquisitivo, bensì al principio dell'onere della prova (artt. 2697 c.c. e 115 c.p.c.) in quanto inerente a processo avente ad oggetto diritti (risarcitori); ed invero, trattandosi di giudizio che verte principalmente sull'esistenza delle condizioni perché un danno possa ritenersi ingiusto, occorre innanzitutto la prova della sua esistenza e del suo ammontare, consistente nella verifica positiva degli specifici requisiti e, in particolare, nell'accertamento di una effettiva lesione alla propria posizione giuridica soggettiva tutelata ovvero la violazione della norma giuridica che attribuisce la protezione a tale interesse" (Consiglio di Stato Sez. IV, 21 aprile 2009, n. 2435)."Spetta alle parti" , ha quindi proseguito il T.A.R., "l'onere di fornire gli elementi di prova che siano nella loro disponibilità riguardanti i fatti posti a fondamento delle domande e delle eccezioni." per cui il Collegio nel caso in esame ha ritenuto di rigettare il ricorso non avendo il ricorrente provveduto a fornire prova alcuna della "condotta persecutoria" dell'intento persecutorio della Pubblica Amministrazione datrice di lavoro.

Richiamando, altresì la sentenza della Corte di Cassazione civile Sez. lav. n. 3785 del 17 febbraio 2009, ha precisato il Tribunale amministrativo che "*Per 'mobbing' si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità"* per cui ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti: "*a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.".*

Citando, inoltre, la sentenza del Consiglio di Stato Sez. IV n. 2272 del 21 aprile 2010, ancora ha sostenuto il T.A.R. che "*La ricorrenza di una condotta mobbizzante va esclusa quante volte la valutazione complessiva dell'insieme delle circostanze addotte e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare 'singulatim' elementi e episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro*". Secondo il Collegio amministrativo giudicante, ancora, "La condotta di mobbing dell'Amministrazione pubblica datrice di lavoro, consistente in comportamenti materiali o provvedimentali contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione, indipendentemente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali nei confronti di un suo dipendente, deve da quest'ultimo essere provata e, a tal fine, valenza decisiva è assunta dall'accertamento dell'elemento soggettivo, e cioè dalla prova del disegno persecutorio (Cons. Stato, Sez. IV, 7 aprile 2010, n. 1991)" e costituisce mobbing "l'insieme delle condotte datoriali protratte nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente con comportamenti datoriali, materiali o provvedimentali, indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali o dalla violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato; sicché, la sussistenza della lesione, del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi, considerando l'idoneità offensiva della condotta, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificatamente da una connotazione emulativa e pretestuosa. Tuttavia, determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione (Cons. Stato, Sez. VI, 6 maggio 2008, n. 2015) ".

"*È evidente*" ha quindi concluso la Sez. I pronunciandosi definitivamente sul sul rigetto del ricorso, "*che nel caso di specie i comportamenti posti in essere dalla P.A. resistente nei confronti dell'odierno ricorrente non si caratterizzano per il carattere unitariamente persecutorio e discriminante (il cui onere probatorio, rimasto inadempiuto, gravava - come detto - su parte ricorrente) mancando altresì la prova del disegno persecutorio. Né detti comportamenti possono essere qualificati come 'mobbing' posto che la stessa amministrazione, come visto in precedenza, ha dimostrato nel corso del presente giudizio che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione*".

Tribunale Amministrativo Regionale Puglia Bari Sezione I - Sentenza n. 528 del 31 marzo 2011 (u. p. 23 febbraio 2011) - Pres. Allegretta ? Est. Cocomile? D. P. R. contro P. A. **-** La condotta di mobbing del datore di lavoro deve essere provata dal

dipendente ed in ogni caso determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it