

**Tribunale L'Aquila, sez. lavoro,
sentenza 21 gennaio 2013**

Svolgimento del processo – motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 21 gennaio 2011 C.F., dipendente della ASL n.1 Avezzano L'Aquila Sulmona, infermiere fino al 19 gennaio 2009 presso il reparto di Medicina Interna, premesso che

- in data 19 gennaio 2009 per improrogabili esigenze di servizio veniva assegnato al Dipartimento di Riabilitazione,

- nonostante le reiterate richieste non otteneva alcuna spiegazione dalla Direzione Sanitaria del trasferimento adottato

- con provvedimento della Direzione Sanitaria in data 12 novembre 2009 veniva assegnato al Dipartimento di Medicina e dal Direttore di detto Dipartimento prima all'UO di Pneumologia, poi a quella di Immunoreumatologia, Gastroscopia e Ematologia, infine di Cardiologia

- già dal giugno 2009 accusava disturbi riconducibili a depressione dell'umore, insonnia atenia e disturbi gastrointestinali, culminati nella diagnosi a firma del dott Pomero di "disturbo dell'adattamento con ansia e depressione misti";

- la causa di tante assegnazioni avrebbe dovuto rinvenirsi in due comunicazioni alla Direzione Sanitaria a firma del Primario del reparto di Medicina Interna prof. M., il quale nella prima metteva a conoscenza la Direzione di una accesa lite intervenuta all'interno del proprio reparto,

risultando il C. "implicato nella vicenda" con intervento delle Forze dell'Ordine e con gravi ripercussioni per degenti e parenti di questi, mentre nella seconda confermava il parere negativo ad una eventuale rientro del C. all'interno del reparto per chiari problemi ambientali;

ha agito pertanto nei confronti dell'Azienda Sanitaria convenuta per sentire autorizzare la chiamata in causa del prof G.M. visto il diretto coinvolgimento nella determinazione del danno e per sentire condannare la ASL, congiuntamente o disgiuntamente dal prof. M. al pagamento in proprio favore del risarcimento del danno biologico conseguito, quantificato in Euro 16.070 comprensivo anche di danno morale, oltre interessi e rivalutazione.

Si è costituita in giudizio l'Azienda convenuta contestando ogni avversa pretesa, ribadendo la legittimità del proprio operato, rientrando le assegnazioni nel potere organizzativo del datore di lavoro.

Rigettata la richiesta di chiamata in causa del terzo, formulata dal ricorrente, in quanto non rispondente ad esigenze processuali - il predetto infatti avrebbe potuto e ancora potrebbe di iniziativa citare in giudizio il prof. G.M. - espletata la prova testimoniale, la causa, all'odierna udienza, veniva discussa e decisa mediante lettura della presente sentenza. Il ricorso non è fondato e va rigettato.

Il ricorrente ha agito in giudizio chiedendo il risarcimento del danno alla salute a lui derivato a causa della condotta congiunta, ingiusta posta in essere dal prof. M. e dalla Dirigenza dell'Azienda Sanitaria tramite diversi atti autonomi e collegati, consistiti nelle numerose assegnazioni, succedutesi nel giro di breve tempo, in reparti diversi all'interno

dell'Ospedale e definitivo allontanamento da quello di appartenenza Medicina II, nelle forme e con le modalità di una condotta integrante una fattispecie di c.d. mobbing.

Al riguardo occorre premettere che tale fattispecie (mobbing deriva dal verbo inglese to mob, attaccare, assalire..) si può ritenere integrata, nei rapporti tra un dipendente e i suoi superiori, allorché si versi in presenza di reiterati comportamenti, anche formalmente legittimi, e tuttavia finalizzati ad isolare il dipendente, e, nei casi più gravi, ad espellerlo dall'ambiente di lavoro.

Tale fattispecie (la quale, sotto il profilo dogmatico, può essere ricondotta alla figura dell' "abuso del diritto", in quanto costituita da condotte che, isolatamente considerate, potrebbero apparire quale legittimo esercizio delle facoltà connesse ad un diritto soggettivo o ad un potere giuridico, ma che, nel loro complesso, si appalesano concretamente illegittime e ingiustamente dannose), è caratterizzata, secondo l'elaborazione dottrinale, da due elementi, l'uno materiale (costituito da una serie di condotte aggressive e vessatorie, alle quali consegue l'effetto di intaccare l'equilibrio psichico del lavoratore, menomandone la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e, talora, persino suicidio) e l'altro psicologico (costituito dalla finalità di isolamento, mortificazione e persino eliminazione del dipendente).

Nel caso di specie, la condotta di mobbing, secondo le allegazioni della ricorrente, risulterebbe dall'insieme di atti di cui la stessa sarebbe stata vittima (ed in seguito ai quali avrebbe riportato anche danni alla propria salute), consistenti, come detto, nel susseguirsi di diverse assegnazioni nel

giro di circa un anno in più reparti all'interno dell'Ospedale con definitivo allontanamento da quello di appartenenza Medicina II.

In proposito deve anzitutto osservarsi che neppure il ricorrente ha mai formalmente adombrato l'illegittimità dei singoli atti di assegnazione a nuovi reparti o a diverso Dipartimento, sostenendone in ogni caso l'assoluta mancanza di giustificazione da parte dell'Azienda.

In effetti nella materia del pubblico impiego privatizzato, vige la regola secondo cui il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, come stabilito prima dall'art. 56, D.Lgs. n. 29 del 1993 nel testo introdotto dall'art. 25, D.Lgs. n. 80 del 1998, ed ora dall'art. 52, D.Lgs. n. 165 del 2001, disposizioni che riecheggiano - quanto al passaggio del lavoratore a mansioni equivalenti - il medesimo principio già espresso dall'art. 2103 c.c., fermo restando che non esiste un diritto del lavoratore ad essere adibito alle ultime mansioni effettivamente svolte, ma a funzioni ad esse equivalenti, che possono anche essere diverse e che dipendono dal potere organizzativo del datore di lavoro.

Trattasi di un "esercizio" privato, espressione di uno dei "contenuti del potere di direzione del creditore della prestazione", che non richiede il consenso del lavoratore e che non è sindacabile sotto il profilo dell'opportunità, non potendo il Giudice, tra diverse "soluzioni organizzative ragionevoli", determinare quella maggiormente idonea a soddisfare le esigenze dell'azienda.

Peraltro mentre la nozione di trasferimento del lavoratore, ai sensi dell'art. 2103, comma 1 (ultima parte), c.c., implica ordinariamente il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione, esso non si configura quando lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, con riguardo ad articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa. Pertanto, il diritto del pubblico dipendente, avuto riguardo all'ipotesi del trasferimento, in mancanza di specifiche discipline recate dai contratti collettivi, non può che rapportarsi alla garanzia apprestata dal suddetto art. 2103, comma 1, ultimo periodo, c.c. (che non risulta derogato, per questa parte, dall'art. 52 D.Lgs. n. 165 del 2001), con la conseguenza che il datore di lavoro non può trasferire il dipendente da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, esigenze queste che, pertanto, non è tenuto a comprovare quando non sia ricorrente propriamente un caso di trasferimento, ma la mera assegnazione del dipendente ad un altro posto nell'ambito della stessa azienda, e a prescindere dal fatto che le mansioni di destinazione gli siano state o meno effettivamente assegnate.

Nel caso di specie la cronologia dei provvedimenti di assegnazione adottati nei confronti del C. può essere riassunta nei seguenti termini:

- in data 19 gennaio 2009 "per improrogabili esigenze di servizio si dispone che la SV presti temporaneamente servizio presso il

Dipartimento di Riabilitazione dal 20 gennaio 2009 " a firma del Direttore Sanitario dott. M.

- in data 20 febbraio 2009 viene prorogata la suddetta disposizione per ulteriori 30 giorni

- in data 2 novembre 2009 "per improrogabili esigenze di servizio si dispone che la SV presti temporaneamente servizio presso il Dipartimento di Medicina dal 16 novembre 2009" a firma del Direttore Sanitario dott. M.;

- in data 27 novembre 2009 per "per improrogabili esigenze di servizio si dispone che la SV presti temporaneamente servizio presso la UO Pneumologia dal 30 novembre 2009 al 13 dicembre 2009" a firma del Direttore del Dipartimento dott. C.

- in data 11 dicembre 2009, "come da richiesta dell'interessato, tenuto conto di quanto scritto dai responsabili si dispone che la SV presti temporaneamente servizio presso le UUOO di Immunoreumatologia, Gastroenterologia, Ematologia dal 14 dicembre 2009. Si prega comunque di utilizzare il dipendente nei reparti ad esclusione della Medicina Interna 2" a firma del Direttore del Dipartimento di Medicina dott. C.

Come emerge all'evidenza i primi due sono spostamenti da un dipartimento ad altro dipartimento, mentre gli ultimi due sono spostamenti tra una Unità Operativa ed un'altra, all'interno dello stesso dipartimento.

Sentite come testi tanto il Direttore del Dipartimento di Medicina dott. C. quanto il Direttore Sanitario dott. M., le predette hanno rispettivamente riferito che:

- la gestione del personale infermieristico da 6 o 7 anni non avviene più a livello di singolo reparto bensì a livello di Dipartimento, che raggruppa più reparti, se non addirittura a livello interdipartimentale. Il ricorrente è stato assegnato al Dipartimento Medico e destinato per molti anni al reparto Medicina Interna 2, poi è stato assegnato al Dipartimento di Riabilitazione per assoluta carenza di personale di quel Dipartimento, provato dall'apporto del personale precario, essendo venuti a scadenza nel gennaio 2009 20 dei 33 contratti a termine. Con riguardo al ricorrente, vi era una particolare indicazione di non utilizzarlo all'interno del reparto Medicina Interna 2 per un evento che si era verificato all'interno di detta unità operativa, che lo vedeva coinvolto e che aveva ingenerato disagio anche ai pazienti e ai loro parenti, trattandosi di una vera e propria lite, a seguito della quale tutti e 3 i dipendenti coinvolti furono dislocati altrove.

- nell'ottobre del 2008 la Direzione Generale decise di ridurre l'impiego di personale precario per cui ci fu l'esigenza di riorganizzare le attività e le Unità Operative mediante redistribuzione del personale. In particolare il C. passò dal Dipartimento medico a quello di Riabilitazione, come già altri infermieri prima di lui. Quanto ai successivi spostamenti tra le diverse unità operative, essi sono di competenza di ciascun capo dipartimento. Subito dopo il terremoto parecchi infermieri si sono trasferiti altrove e ciò ha determinato una ricollocazione continua dei presenti, aggravata anche da una rimodulazione continua dei reparti.

Nello stesso periodo ci sono stati diversi provvedimenti di trasferimenti interdipartimentali e nel caso di C. la scelta è caduta sul medesimo per la segnalazione di una incompatibilità ambientale all'interno del reparto Medicina 2.

Con riguardo a tale riferita situazione di "incompatibilità ambientale" la teste dott. M.P.N.C., dirigente medico del reparto di ematologia - creato dopo la spoppressione di Medicina 2 - ha spiegato che il 14 gennaio 2009 vsi era verificata, all'interno del reparto, una lite tra due infermiere del reparto, l'una moglie del C. e l'altra legata al predetto da una relazione affettiva. Ha precisato di essere venuta a sapere della lite dal personale presente e dai congiunti dei ricoverati che riferirono che la stessa era stata eclatante, con toni accesi e turpiloqui. Ha anche aggiunto che il C. è un ottimo infermiere, adempie correttamente alle sue mansioni e non ha mai avuto comportamenti aggressivi con alcuno.

Ha infine evidenziato che all'interno del reparto vi erano discussioni e liti con il primario il quale non aveva simpatia né per il C. né per sua moglie. C'è stato un momento in cui l'antipatia si è estesa a tutto il personale tanto che il Primario sollecitava il trasferimento di tutti altrove.

Anche la teste P.M., collega del C. ha confermato le medesime circostanze aggiungendo che la particolare avversità del primario era nei confronti di tutti gli infermieri, allo stesso livello, compreso il C.. Come lui anche le altre due infermiere coinvolte sono state spostate. Infine la teste B. ha aggiunto che nei confronti del C. il primario avesse particolare antipatia tanto da evitarlo anche all'interno del reparto.

Assume il ricorrente che dunque detti provvedimenti sarebbero stati l'effetto delle due comunicazioni a firma del prof. M. alla Direzione Sanitaria l'una in data 14 gennaio 2009 , che aveva provocato l'allontanamento del C. presso il dipartimento di Riabilitazione, l'altra del 26 novembre 2011, che aveva escluso ogni possibilità di ricollocazione del C. stesso all'interno dell'originario reparto di appartenenza Medicina 2 , ciò per evidente avversione del primario nei propri confronti.

A tal proposito vi è però da rilevare che, anche a voler enfatizzare la situazione di conflitto e antipatia tra il primario e il C. - in realtà è più credibile che tale condizione si sia venuta a creare con tutto il personale del reparto, tanto che addirittura vi era stata nel 2007 una richiesta di "trasferimento collettivo" - la medesima non produce di per sé stessa l'effetto di connotare di malanimo e di intento persecutorio l'eventuale segnalazione che il primario si sia determinato a fare alla Direzione sanitaria, in occasione di uno specifico episodio all'interno del reparto, anche di rilevanza disciplinare, rientrando nei suoi specifici compiti.

Nel caso di specie infatti non si può non rilevare che se il prof. M. inviò alla direzione sanitaria la comunicazione del 14 gennaio 2009, ciò accadde perché in pari data si era verificato uno spiacevole episodio all'interno del reparto, una lite plateale tra due infermiere, rispetto alla quale il coinvolgimento del C. era consistito nel fatto che lo stesso intrattenesse un rapporto extraconiugale con una delle due, lavorando nello stesso reparto insieme alla predetta ed anche alla propria moglie.

Allo stesso modo, la successiva comunicazione pure a firma del prof. M. del 26 novembre 2011, con la quale viene espresso il parere negativo ad un rientro del C. nel reparto di Medicina Interna 2, risulta sollecitata da

una previa e specifica richiesta rivolta dalla Direzione Sanitaria, così come al primario di quel reparto anche a quelli di altri reparti.

Se da un lato dunque non può dirsi esservi stata una vera e propria iniziativa da parte del prof. M. - indotto, nel primo caso da lite che si era verificata e nel secondo da una richiesta ricevuta - dall'altro non può tacersi che, a parte la segnalazione, non seguì nessuna ulteriore iniziativa sotto il profilo disciplinare. Deve pertanto escludersi che dette condotte, così come riconsiderate, abbiano i caratteri della aggressività e della vessatorietà, come pure che siano sorrette sotto un profilo psicologico da specifico malanimo e finalizzate alla motificazione e all'isolamento del dipendente. Si consideri ulteriormente che la criticità venutasi a creare all'interno del reparto di Medicina 2 a seguito della lite risulta essere stata interamente gestita dal Direttore Sanitario, unitamente al Direttore del Dipartimento di Medicina. In particolare, sussistendo ancora nel gennaio 2009 esigenze di ricollocazione del personale infermieristico, derivanti dal venir meno dell'apporto di 20 dei 33 precari, i cui contratti non erano stati rinnovati, esigenze divenute ancor più complicate da risolvere in conseguenza del terremoto del 6 aprile 2009, considerata altresì la necessità di far cessare la situazione di tensione venutasi a creare all'interno del reparto di Medicina 2, culminata poi nella lite del 14 gennaio 2009, la decisione del datore di lavoro di procedere ad una nuova assegnazione del C., non presenta affatto i caratteri di arbitrarietà e di illiceità, anzi integra l'esercizio dell'ordinario potere organizzatorio e gestionale da parte del datore di lavoro stesso. Tantomeno i successivi spostamenti all'interno delle unità operative appartenenti al medesimo dipartimento, dettati più che altro da situazioni contingenti, tenuto conto delle incalzanti richieste del ricorrente formulate più volte nel corso del

2009 di poter tornare nell'originario reparto di appartenenza, fino all'ultimo provvedimento del Direttore del Dipartimento, che, già a conoscenza dei motivi che avevano indotto la Direzione Sanitaria all'originario spostamento interdipartimentale del dipendente, dopo aver riverificato le condizioni di "compatibilità ambientale" all'interno di tutte le unità operative presso le quali aveva operato, escludeva espressamente di utilizzare il C. nel reparto di Medicina Interna 2, stante il rischio di ulteriori strascichi della incresciosa vicenda che lo aveva visto coinvolto.

D'altra parte il fatto stesso che tutti e tre gli infermieri coinvolti nella lite erano stati contestualmente allontanati dal reparto e ricollocati altrove, senza adozione di sanzioni disciplinari, dimostra l'assenza di qualsiasi intento persecutorio nei confronti del C., adottando il datore di lavoro una scelta organizzativa che tenesse conto sia dell'esigenza di buon andamento del reparto che di quella di coerente distribuzione tra i reparti del personale in forza.

Il ricorso pertanto dovrà essere rigettato, sussistendo, in ordine alle spese, giusti motivi per dichiararle interamente compensate tra le parti.

P.Q.M.

con contestuale motivazione

1. Rigetta il ricorso

2. Compensa tra le arti le spese di lite

Depositata in Cancelleria il 21 gennaio 2013.