

Sul risarcimento dei danni del dirigente medico per ipotizzato mobbing e dequalificazione

di D. Serra - 25 dicembre 2024

Un dirigente medico adiva il Giudice del Lavoro del Tribunale di Cassino, per ottenere la condanna dell'Asl presso la quale prestava servizio, al risarcimento dei danni patrimoniali e non, poiché vittima, a suo dire, di comportamenti discriminatori e vessatori, e perchè demansionato e dequalificato.

Tale domanda veniva accolta dal Tribunale di Cassino che, pertanto, condannava l'Asl al risarcimento, a favore del dirigente medico, del danno patrimoniale da dequalificazione professionale, e al risarcimento del danno non patrimoniale.

Successivamente, l'Asl interponeva gravame dinanzi alla Corte di appello di Roma, la quale riformava integralmente la sentenza di primo grado, respingendo tutte le richieste del dirigente medico.

La Corte di merito escludeva, sulla scorta delle risultanze istruttorie, che vi fosse stata una esclusione mirata del dirigente dagli interventi chirurgici, essendosi piuttosto verificata una distribuzione non paritaria degli stessi tra tutti i medici in servizio; rilevava, anche, che i prospetti riepilogativi e le tabelle prodotte dal ricorrente escludevano che il dirigente avesse eseguito un numero di interventi nettamente inferiore rispetto a quello che gli sarebbe spettato se gli interventi medesimi fossero stati ripartiti in modo paritario fra tutti i medici in servizio e che non emergeva una volontà di emarginazione del dirigente ma semmai di favoreggiamento di alcuni medici né poteva configurarsi un demansionamento nell'assegnazione di altri compiti(ad es. di ambulatorio, guardia medica o turni di reperibilità) rientranti nel suo bagaglio di conoscenze specialistiche.

La Corte distrettuale rilevava, ancora, che nell'impiego pubblico contrattualizzato non trova applicazione per la dirigenza medica l'art. 2103 c.c., perché gli incarichi dirigenziali, in quanto ritenuti dal legislatore equivalenti esprimono la medesima professionalità, sicché il dirigente medico non ha un diritto soggettivo a svolgere interventi qualitativamente e quantitativamente equivalenti a quelli affidati ad altri dirigenti della medesima struttura né a quelli da lui svolti in passato, fermo restando che lo stesso non può essere lasciato in una condizione di sostanziale inattività né assegnato a svolgere funzioni che esulino del tutto da bagaglio di conoscenze specialistiche posseduto (Cass. 7.10.2013 n. 22789; v. altresì Cass. n. 12623 del 2022).

Peraltro, le scelte aziendali, secondo i giudici di secondo grado, non erano state condizionate dalla volontà di mortificare la personalità del dirigente medico, che non era rimasto in uno stato di inattività né assegnato a funzioni svincenti il suo bagaglio di conoscenze specialistiche.

Dal riconoscimento costituzionale della personalità morale e della dignità del lavoratore deriva il diritto fondamentale di questi al pieno ed effettivo dispiegamento del suo professionalizzarsi espletando le mansioni che le competono; la lesione di tale posizione giuridica soggettiva ha attitudine generatrice di danni anche a contenuto non patrimoniale, in quanto ido-

nea ad alterare la normalità delle relazioni del lavoratore con il contesto aziendale in cui opera, del cittadino con la società in cui vive, dell'uomo con se stesso.

La natura di illecito permanente che la Cassazione, con orientamento costante, ha conferito alla condotta demansionante del datore di lavoro, fa sì che la pretesa risarcitoria sia destinata a rinnovarsi in relazione al perpetrarsi dell'evento dannoso (18/7/2013 n. 17879) e che tale natura, impedendo il decorso della prescrizione fino al momento in cui il comportamento *contra jus* non sia cessato, consenta di ritenere insussistente alcun limite alla proposizione della domanda ed al conseguente soddisfacimento del diritto ad essa sotteso per tutta la durata in cui la condotta illecita è stata perpetuata (e sempre entro i limiti della prescrizione di legge).

Si è affermato che il danno derivante da dequalificazione, proprio perché può assumere diversa natura, richiede che il lavoratore indichi in maniera specifica il tipo di danno che assume di avere subito e poi fornisca la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti; prova che può essere fornita anche ex art. 2729 c.c., attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, restando in ogni caso affidato al Giudice di merito – le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione sono incensurabili in sede di legittimità – il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, dopo l'individuazione, appunto, della specie, e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione equitativa (Cass. S.U. 9/7/2008, n. 188139).

Occorre ricordare che, nell'accertamento del mobbing, l'elemento qualificante va ricercato non nella legittimità o illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice del merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto; a tal fine la legittimità dei provvedimenti può rilevare, ma solo indirettamente perché, ove facciano difetti elementi probatori di segno contrario, può essere sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta unitariamente considerata (Cass. n. 26684/2017).

In altri termini, così come una pluralità di comportamenti illegittimi non implica, di per sé, il mobbing, allo stesso modo la legittimità di ogni singolo comportamento non esclude l'intento vessatorio. Quella che non può mancare è la valutazione complessiva della pluralità di fatti allegati come integranti il mobbing, fermo restando che la prova dell'elemento soggettivo è facilitata nel caso di comportamenti illeciti ed è, al contrario, resa più ardua dalla riscontrata legittimità di tutti i comportamenti denunciati come unitariamente finalizzati alla persecuzione e all'isolamento del lavoratore.

Occorre evidenziare, inoltre, che l'inapplicabilità ai dirigenti dell'art. 2103 c.c., sancita dall'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 (già affermata dall'art. 19 del d.lgs. n. 29/1993, come modificato dall'art. 13 del d.lgs. n. 80/1998) discende dalle peculiarità proprie della qualifica dirigenziale che, nel nuovo assetto, non esprime più una posizione lavorativa inserita nell'ambito di una carriera e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni bensì esclusivamente l'idoneità professionale del soggetto a ricoprire un incarico dirigenziale, necessariamente a termine, conferito con atto datoriale gestionale, distinto dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Avverso la decisione della Corte territoriale, il dirigente medico proponeva ricorso per cassazione, sostenendo che lo stesso giudice d'appello aveva ritenuto provata la sottoutilizzazione del ricorrente nonché la mancanza di trasparenza nella assegnazione degli incarichi, elementi che dovevano portare a ritenere illecita la condotta e a ravvisare nei fatti quanto meno un demansionamento professionale, e che l'attività operatoria è il momento più qualificante del lavoro del chirurgo con la conseguenza che non poteva essere esclusa l'ingiustificata mortificazione della professionalità del dirigente che dalla attività operatoria era stato arbitrariamente escluso.

La Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con ordinanza n. 31910 dell'11 dicembre 2024, che qui si segnala, ha dichiarato inammissibili entrambi i motivi di ricorso proposti dal dirigente medico.

Con riferimento al primo motivo di ricorso, precisa la Cassazione, che il ricorrente, pur denunciando, nel caso di specie, la violazione di plurime disposizioni di legge e contrattuali, nella sostanza mira a censurare la ricostruzione fattuale compiuta dal giudice del merito che, preso atto dei principi enunciati, sulla base di quel quadro normativo, da Cass. n. 4986 del 2018, ha escluso che nel caso in esame ricorressero, in concreto, le condizioni richieste per la tutela risarcitoria.

Sempre gli Ermellini, con riferimento al secondo motivo di ricorso, evidenziano che non si può sollecitare la Corte ad una autonoma propria valutazione delle risultanze degli atti di causa, perché l'esame delle prove, la decisione sull'attendibilità e la conclusione delle stesse, la scelta fra le risultanze probatorie di quelle ritenute più idonee a dimostrare i fatti in discussione sono riservati al giudice del merito ed il giudice di legittimità non può effettuare una revisione del ragionamento decisorio, posto che il potere conferitogli dal legislatore si arresta qualora il fatto sia stato preso in esame e la motivazione sia priva di aspetti di incoerenza e di illogicità.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 dicembre 2024, n. 31910](#)