

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE LAZIO - ROMA, SEZIONE 1-BIS

SENTENZA 1 APRILE 2019, N. 4245

DATA UDIENZA 20 MARZO 2019

INTEGRALE

PROCESSO AMMINISTRATIVO - AZIONE RISARCITORIA - ONERE DELLA PROVA - DANNO DA PERDITA DI CHANCE - RILEVANTE PROBABILITÀ DEL RISULTATO UTILE - NECESSITÀ

REPUBBLICA ITALIANA

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 12172 del 2008, proposto da

-OMISSIS-, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avvocato Gi. Tu., con domicilio eletto presso il suo studio in Roma, via (...);

contro

Ministero della Difesa, non costituito in giudizio;

per il risarcimento

dei danni patrimoniali e non patrimoniali per responsabilità da inadempimento dell'Amministrazione militare - datrice di lavoro;

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Vista la memoria depositata dalla parte ricorrente;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 20 marzo 2019 la dott.ssa Rosa Perna e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO

1. Con il ricorso in epigrafe, notificato in data 11 dicembre 2008 e depositato il successivo 19 dicembre, il sig. -OMISSIS- ha rappresentato quanto segue.

1.1 Esponeva di essere laureato in Medicina e Veterinaria e di essere stato nel 2008 Ufficiale Generale della Forza Armata dell'Esercito Italiano, con il grado di Brigadier Generale in s.p.e., e all'attualità in pensione.

1.2 Anteriormente all'anno 1997 nella Forza Armata sussistevano due differenti ruoli degli Ufficiali Medico-Sanitari: il ruolo degli Ufficiali appartenenti al Corpo di Sanità (includente i militari Medici) ed il ruolo degli Ufficiali appartenenti al Corpo Veterinario (includente i militari Veterinari).

Il D.lgs. n. 490/1997 unificava i due suddetti ruoli. Pertanto, a seguito del citato intervento legislativo, i due distinti ruoli degli Ufficiali del Corpo di Sanità e degli Ufficiali del Corpo Veterinario confluivano in un unico ruolo - quello del Corpo Sanitario - includente, quindi, sia gli Ufficiali Medici sia gli Ufficiali Veterinari.

1.3 Tuttavia, lo Stato Maggiore dell'Esercito - nonostante l'equiparazione legislativa di stato, reclutamento, avanzamento al grado superiore ed impiego degli Ufficiali Medici e degli Ufficiali Veterinari - adottava provvedimenti tali per cui gli incarichi dirigenziali e di comando degli istituiti Enti con funzioni medico-veterinarie "accorpate" (SANVET) potessero essere attribuiti soltanto ad Ufficiali Medici e non anche ad Ufficiali Veterinari, in tal modo pregiudicando l'avanzamento di carriera di questi ultimi.

Difatti, successivamente all'emanazione del D.lgs. n. 490/1997, le tabelle ordinarie dei predetti Enti SANVET contemplavano un totale di sette incarichi dirigenziali assegnabili agli Ufficiali Generali: di detti sette incarichi soltanto uno poteva essere attribuito ad Ufficiali Generali Veterinari (incarico di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria), essendo gli altri sei esclusivo appannaggio degli Ufficiali Generali

Medici (Capo Dipartimento Sanità e Veterinaria, Comandante di Sanità e Veterinaria della Regione Militare Sud, Comandante di Sanità e Veterinaria della Regione Militare Nord, Comandante della Scuola di Sanità e Veterinaria, Direttore del Centro Studi di Sanità e Veterinaria, Medical Advisor presso COMFOTER). Pertanto, il neocostituito Dipartimento SANVET (di Sanità e Veterinaria) poteva essere comandato soltanto da un Ufficiale Generale Medico e non anche da un Ufficiale Generale Veterinario.

1.4 Il 10 ottobre 1999 veniva comunicata al ricorrente la cessazione, alla data del 13 ottobre 1999, dalla carica di Capo Ufficio Organizzazione Veterinaria del Dipartimento di Sanità e Veterinaria e, con decorrenza dal 14 ottobre 1999, l'assunzione della carica di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria, con privazione e riduzione di strumenti già in uso (segreteria, autovettura).

1.5 Dall'anno 2004, lo Stato Maggiore dell'Esercito - a fronte delle rimostranze nel tempo manifestate dal ricorrente e dalla gerarchia del medesimo - mediante taluni interventi correttivi rendeva finalmente fruibili taluni incarichi dirigenziali e di comando degli Enti SANVET agli Ufficiali Generali Veterinari.

In particolare, nel 2004 era operata una scissione del Dipartimento di Sanità e Veterinaria, con la costituzione di due distinti Dipartimenti: quello di Sanità, diretto da un Ufficiale Generale Medico, e quello di Veterinaria, diretto da un Ufficiale Generale Veterinario e, nella specie, dal ricorrente. A quest'ultimo venivano, pertanto, restituiti i poteri, strumenti (quali un Ufficio ed una segreteria), l'autovettura, Enti alle dipendenze (quali il Centro Militare Veterinario, l'Ospedale Veterinario), oltre a quei compiti di Capo Dipartimento in precedenza trasferiti all'allora Capo del SANVET.

Nel 2005 il vertice di Forza Armata rendeva finalmente attribuibili anche agli Ufficiali Veterinari gli incarichi di Direttore del Centro Studi e Ricerche e quello di Comandante della Scuola di Sanità e Veterinaria.

Ciò nonostante, gli incarichi dirigenziali e di comando degli Enti SANVET attribuibili ad Ufficiali Generali Veterinari non erano ancora paritetici agli incarichi di stessa natura attribuibili agli Ufficiali Generali Medici.

1.6 Con il ricorso in epigrafe il ricorrente chiedeva, quindi, la condanna delle Amministrazioni resistenti al risarcimento nei suoi confronti del danno da perdita di chance, demansionamento, violazione dell'art. 2103 c.c., professionale, biologico e morale conseguente al mobbing, violazione dell'art. 2087 c.c.

Sarebbe stato cagionato al ricorrente un danno c.d. da perdita di chance: tale danno, infatti, si sarebbe verificato con la definitiva perdita della possibilità, concretamente esistente nel patrimonio del danneggiato, di conseguire ulteriori vantaggi economici.

L'Amministrazione - adottando, a seguito del D.lgs. n. 490/1997, tutti quei provvedimenti di riorganizzazione ed accorpamento dei Dipartimenti di Sanità e Veterinaria - avrebbe fortemente pregiudicato l'avanzamento di carriera del ricorrente. Il ricorrente, per effetto del comportamento

illegittimo dell'Amministrazione, si sarebbe visto preclusa la possibilità di vedersi assegnati incarichi dirigenziali che gli sarebbe spettato espletare.

Non sarebbe, dunque, un caso che il ricorrente, ricoprente il grado di Brigadier Generale (ad una stella) al tempo dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 490/1997, al momento della proposizione del ricorso prestasse servizio con il medesimo grado a dispetto di altri Ufficiali Medici che si sarebbero invece visti attribuire il grado superiore (pur essendo, fino al 1997, meno anziani e titolati). Ciò sarebbe addebitabile alla condotta dell'Amministrazione che avrebbe precluso ab origine opportunità e sviluppi di carriera agli Ufficiali Veterinari. In altre parole, per effetto del D.lgs. 490/1997, gli Ufficiali Veterinari avrebbero subito, anche ai fini dell'avanzamento, una discriminazione in termini di minori chances di carriera ed incarichi per gli Ufficiali Veterinari rispetto agli Ufficiali Medici.

A seguito della situazione lamentata, sarebbe di fatto impossibile o altamente difficile che un Ufficiale Veterinario possa raggiungere il grado di Tenente Generale.

Tutto ciò, in definitiva, avrebbe comportato un danno di tipo professionale al ricorrente sia in termini di impoverimento della sua capacità professionale, oltre che una mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia in termini di perdita di chance, intesa come perdita della possibilità di una maggiore remunerazione, sia in termini di lesione dell'immagine e della vita di relazione. Senza sottovalutare anche il danno esistenziale.

Il ricorrente, inoltre, avrebbe subito un vero e proprio demansionamento di fatto (con depauperamento della propria professionalità) dal 14 ottobre 1999 (data di assunzione della carica di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria) fino al 4 aprile 2004 (con la riorganizzazione e neo costituzione, sotto l'Ispettorato Logistico dell'Esercito, del Dipartimento di Veterinaria con a capo il ricorrente e con la restituzione a quest'ultimo di poteri, strumenti quali un Ufficio ed una segreteria, l'autovettura, Enti alle dipendenze, quali il Centro Militare Veterinario, l'Ospedale Veterinario, oltre a quei compiti di Capo Dipartimento in precedenza trasferiti all'allora Capo del SANVET) e fino, ancora, al 19 maggio 2005 (quando il vertice di Forza Armata rendeva finalmente attribuibili anche agli Ufficiali Veterinari gli incarichi di Direttore del Centro Studi e Ricerche e quello di Comandante della Scuola di Sanità e Veterinaria).

Il conferimento dell'incarico dirigenziale di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria, pur se formalmente di prestigio, nella sostanza avrebbe costituito una deminutio professionale, in quanto al ricorrente veniva attribuita, per tale incarico, la funzione di gestire, in luogo di tutta l'organizzazione veterinaria, soltanto due Enti Veterinari "minori" (il "Centro Militare Veterinario" e la "Infermeria Quadrupedi Presidiarla"), rimanendo privo di risorse (autovettura e segreteria).

L'illegittimo demansionamento, inoltre, sarebbe consistito non solo nell'assegnazione a mansioni non corrispondenti all'inquadramento del ricorrente, ma anche nella sottrazione di tutte o della maggior parte delle mansioni precedentemente esercitate, determinando un danno alla professionalità del lavoratore.

La vicenda de qua avrebbe prodotto anche un isolamento di fatto del ricorrente: difatti, il Generale Triani avrebbe inviato numerose lettere di protesta, richieste di audizione, senza ricevere alcun riscontro. A ciò si aggiunga che l'Amministrazione toglieva al ricorrente l'autovettura, l'ufficio, ecc., privandolo di fatto degli strumenti di comando e di esercizio delle proprie funzioni e competenze.

Dai fatti come sopra narrati e descritti, dal depauperamento delle funzioni, dalla perdita dell'autovettura e dell'ufficio di segreteria, dai vani tentativi di ricevere audizione, dalle evasive risposte/non risposte ricevute anche dai suoi diretti superiori, comprovanti altresì l'isolamento nel quale era caduto il ricorrente, si evincerebbe una condotta dell'Amministrazione, datrice di lavoro, sistematica nel tempo che avrebbe portato all'emarginazione del Generale Triani con un susseguirsi di atti e comportamenti ripetuti e finalizzati alla discriminazione della figura dell'Ufficiale Veterinario (mobbing).

Il ricorrente, inoltre, sarebbe affetto da una-OMISSIS-, che sarebbero stati cagionati dal demansionamento/mobbing.

Il comportamento dell'Amministrazione dovrebbe comunque considerarsi illegittimo in quanto risulterebbe aver violato il disposto di cui all'art. 2087 c.c., norma posta a salvaguardia della personalità morale del lavoratore.

2. L'Amministrazione intimata non si costituiva in giudizio.

3. Con ordinanza collegiale n. 5550 del 18 maggio 2018 la Sezione poneva a carico del Ministero della Difesa incumbenti istruttori, cui l'Amministrazione ottemperava in data 1° ottobre 2018 con il deposito della relazione dello Stato Maggiore dell'Esercito.

A detta dell'Amministrazione, il ricorrente sarebbe stato impiegato in incarichi attinenti al rango e ai titoli posseduti.

Non sarebbe stata posta alcuna limitazione né differenziazione alla progressione di carriera dei singoli Ufficiali, anche se appartenenti a diverse specialità di provenienza, benché dello stesso ruolo. Con l'unificazione dei ruoli, anche gli Ufficiali Veterinari potrebbero raggiungere il grado di Tenente Generale.

Nelle strutture sanitarie, le previsioni organiche relative al personale sanitario non sarebbero risultate "interscambiabili" tra le diverse specialità del Ruolo, svolgendo tali unità organizzative attività richiedenti particolari competenze in capo tecnico, veterinario, finanche ai livelli direttivi.

La valutazione del personale negli avanzamenti "a scelta" non sarebbe comparativa ma per "merito assoluto", frutto dell'espressione di un collegio giudicante in cui i singoli membri avrebbero massima discrezionalità nell'esprimere un giudizio che investirebbe comunque la personalità dei valutando in modo

globale e inscindibile. Pertanto, normativamente non sarebbe sostenibile una differenziazione ab origine tra singole professionalità in sede di valutazione, potendo essere valutato (dall'esame della documentazione caratteristica e matricolare) il solo operato del singolo nel suo insieme.

Inoltre, al ricorrente sarebbe sempre stata fornita risposta in merito alle proprie richieste.

4. In data 25 febbraio 2019 il ricorrente depositava memoria di replica, con cui - oltre a ribadire quanto già esposto nel ricorso introduttivo - sottolineava l'insussistenza giuridica della nota prodotta da controparte, peraltro non supportata da alcuna idonea documentazione, stante la contumacia dello Stato Maggiore dell'Esercito e la sua decadenza da qualsivoglia esercizio del diritto di difesa. Insisteva, infine, per l'accoglimento del ricorso.

5. Alla pubblica udienza del 20 marzo 2019 la causa era trattenuta in decisione.

DIRITTO

1. Il ricorso è infondato e, pertanto, va respinto, per le ragioni di seguito indicate.

2. L'odierno ricorrente lamenta che, a causa dell'illegittimo comportamento delle Amministrazioni intime, gli sarebbe stata preclusa la possibilità di vedersi assegnati incarichi dirigenziali, asseritamente attribuiti ai soli "medici", e chiede la condanna delle medesime al risarcimento nei suoi confronti del danno da perdita di chance, demansionamento, violazione dell'art. 2103 c.c., professionale, biologico e morale conseguente al mobbing, violazione dell'art. 2087 c.c.

3. In via preliminare, osserva il Collegio che, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, la domanda risarcitoria proposta avanti al giudice amministrativo è soggetta ai principi generali in tema di onere probatorio: chi la propone ha appunto l'onere di provare, in modo rigoroso, i fatti e gli elementi specifici che ne costituiscono fondamento, poiché si trova nella posizione migliore per poterlo fare, secondo la regola c.d. della vicinanza della prova (Cons. Stato, Sez. V, 11 maggio 2017, n. 2184; Sez. IV, 30 giugno 2011, n. 3887; Sez. V, 13 giugno 2008, n. 2967). Di conseguenza, l'interessato deve provare in modo specifico il nesso causale tra il fatto dannoso ed il danno, l'elemento soggettivo della colpevolezza da parte del danneggiante, nonché l'esistenza del danno e la sua entità (Cons. Stato, Sez. V, 13 marzo 2017, n. 1139; Sez. IV, 7 settembre 2009, n. 5199).

Quanto al riconoscimento del danno da perdita di chance, deve rammentarsi che esso, per costante giurisprudenza presuppone "una rilevante probabilità del risultato utile" frustrata dall'agire illegittimo dell'amministrazione (Cons. Stato, Sez. IV, 7 marzo 2013, n. 1403), non identificabile nella perdita della semplice possibilità di conseguire il risultato sperato, bensì nella perdita attuale di un esito favorevole, anche solo probabile (Cons. Stato, Sez. V, 27 dicembre 2017, n. 6088), se non addirittura - secondo più restrittivi indirizzi - la prova certa di una probabilità di successo almeno pari al cinquanta per cento (Cons.

Stato, Sez. V, 25 febbraio 2016, n. 762) o quella che l'interessato si sarebbe effettivamente aggiudicato il bene della vita cui aspirava (Cons. Stato, Sez. VI, 18 ottobre 2017, n. 4822; Sez. V, 22 settembre 2015, n. 4431; 22 dicembre 2013, n. 6230).

In altri termini, il risarcimento in parola può essere riconosciuto solo quando la "chance" perduta aveva la certezza o l'elevata probabilità di avveramento, da desumersi in base ad elementi certi ed obiettivi (Cass. civ., Sez. III, 10 dicembre 2012, n. 22376; Sez. lav., 11 ottobre 2017, n. 23862).

3.1 Occorre premettere che, nel caso di specie, non vi è alcuna attività illegittima posta in essere dall'Amministrazione ed esplicitasi nell'adozione di atti di riorganizzazione a seguito dell'emanazione del D.lgs. n. 490/1997 ("Riordino del reclutamento, dello stato giuridico e dell'avanzamento degli ufficiali, a norma dell'articolo 1, comma 97, della legge 23 dicembre 1996, n. 662"), art. 41 ("Unificazione dei ruoli" del corpo sanitario e del corpo veterinario).

In tal senso milita la presunzione di legittimità che assiste tutti gli atti amministrativi, secondo cui questi ultimi si presumono legittimi, fino a quando non ne intervenga l'annullamento giurisdizionale o in sede di autotutela amministrativa (Cass. civ., Sez. lav., 2 febbraio 2015, n. 1841; Cons. Stato, Sez. VI., 30 dicembre 2014, n. 6422).

Chiarito ciò, va rilevato che gli atti in questione non risultano impugnati dal ricorrente, quindi, da un lato, non se ne può apoditticamente predicare la illegittimità, dall'altro, ove pure illegittimi, gli effetti di essi si sarebbero comunque consolidati nei suoi confronti e questi non se ne potrebbe più dolere.

3.2 In ogni caso, quanto alla perdita di chance, l'odierno esponente non fornisce la prova che, se l'Amministrazione non avesse adottato quei provvedimenti tali per cui la maggioranza degli incarichi dirigenziali e di comando degli Enti cosiddetti SANVET potessero essere attribuiti esclusivamente ad Ufficiali Medici e non anche ad Ufficiali Veterinari, avrebbe ottenuto - o, comunque, avrebbe avuto la probabilità di ottenere - la promozione al grado superiore.

4. Del pari infondata appare l'ulteriore domanda avanzata dal ricorrente, avente ad oggetto l'asserito demansionamento subito per effetto del conferimento, con comunicazione del 10 ottobre 1999, dell'incarico dirigenziale di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria.

4.1 Il demansionamento consiste nell'attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle della sua qualifica di appartenenza e tale condotta, qualora provochi danni morali e professionali, dà diritto al risarcimento indipendentemente dalla ulteriore sussistenza del mobbing (T.A.R. Abruzzo - L'Aquila, 22.01.2018, n. 14; Cons. Stato, Sez. III, 12 gennaio 2015, n. 28; T.A.R. Lazio - Roma, Sez. II, 2 marzo 2015, n. 342).

L'illecito di demansionamento non è ravvisabile in qualsiasi inadempimento alle obbligazioni datoriali bensì nell'effettiva perdita delle mansioni svolte, con il progressivo svuotamento dei compiti più qualificanti appartenenti alla posizione professionale del lavoratore, e con il conseguente depauperamento del suo patrimonio professionale e della sua dignità lavorativa (cfr., ad esempio, Cass. civ., Sez. lav., 7 dicembre 2010, n. 24794).

In particolare, nel pubblico impiego il demansionamento è stato ravvisato nei casi di attribuzione di funzioni inferiori non rientranti nella qualifica di appartenenza (T.A.R. Lazio - Roma, Sez. I, 5 aprile 2012, n. 3151); è stato escluso, invece, quando il pubblico dipendente sia dimesso dalle funzioni sino a quel momento svolte ed incaricato di altre mansioni comunque rientranti nella qualifica funzionale di inquadramento (Cons. Stato, Sez. V, 19 settembre 2011, n. 5269).

La giurisprudenza ha ancor più dettagliatamente chiarito che, laddove vi sia una riorganizzazione che comporta la riduzione quantitativa delle attività assegnate ad un lavoratore, mantenendo inalterato il livello qualitativo, è esclusa la possibilità di chiedere un risarcimento del danno da demansionamento (Cassazione civ., Sez. Un., 16 maggio 2017, n. 12052).

4.2 Nel caso di specie, si deve escludere la sussistenza di alcun demansionamento del ricorrente. Difatti, è la stessa difesa di parte ricorrente, alle pagine 32 e 33 del ricorso, ad affermare che, in seguito al conferimento dell'incarico dirigenziale di Vice Capo Dipartimento di Sanità e Veterinaria, al ricorrente veniva attribuita la funzione di gestire, in luogo di tutta l'organizzazione veterinaria (che gestiva quando era Capo Ufficio Organizzazione Veterinaria del Dipartimento di Sanità e Veterinaria), soltanto due Enti (il "Centro Militare Veterinario" e la "Infermeria Quadrupedi Presidiarla").

Da quanto detto emerge che al ricorrente è stato, comunque, attribuito un incarico di funzione dirigenziale.

4.3 L'infondatezza della domanda risarcitoria appare evidente anche sotto il diverso profilo dell'assenza di allegazioni e prova del danno da presunto demansionamento che, secondo il recente orientamento della giurisprudenza, non può considerarsi in re ipsa ma deve essere oggetto di adeguata dimostrazione da parte del soggetto che agisce in giudizio.

In particolare, in tema di risarcimento del danno non patrimoniale derivante da demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, dell'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombando sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento ma anche di fornire la prova ex art. 2697 c.c. del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (Cass. civ., Sez.

lav., 5 dicembre 2017, n. 29047; Trib. Milano, Sez. lav., 30 maggio 2018; Trib. Roma, Sez. lav., 10 dicembre 2018, n. 9700).

In altri termini, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico, esistenziale derivante da demansionamento e dequalificazione non sorge ipso iure in ogni caso di inadempimento datoriale, ma presuppone l'esistenza di un pregiudizio di natura oggettiva, provocato su reddito, abitudini di vita e assetti relazionali, che deve essere provato dal lavoratore ai fini del soddisfacimento della propria pretesa (Cass. civ., Sez. lav., 26 gennaio 2015, n. 1327).

5. È, altresì, infondata la domanda di risarcimento del danno derivante dal mobbing.

5.1 Va premesso, al riguardo, che gli elementi caratterizzanti della fattispecie di mobbing devono essere individuati in una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 c.c.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato (Cass. civ., Sez. I, 9 settembre 2008, n. 22983; Sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774).

Pertanto, integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti, diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 c.c. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica).

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, 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 unificante i singoli fatti lesivi, che rappresenta elemento costitutivo della fattispecie (Cons. Stato, Sez. VI, 13 marzo 2018, n. 1589; Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente persecutoria, il giudice del merito è tenuto a valutare se i comportamenti denunciati

possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e se siano causalmente ascrivibili a responsabilità del datore che possa esserne chiamato a risponderne nei limiti dei danni a lui specificamente imputabili (Cass. civ., Sez. lav., 3 marzo 2016, n. 4222).

È stato, quindi, ritenuto che la sussistenza di condotte mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precise 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 frammentata di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione ed emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito che è imprescindibile ai fini dell'enucleazione del mobbing (Cons. Stato, Sez. VI, 13 marzo 2018, n. 1589; 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).

5.2 Ebbene, gli elementi caratterizzanti della fattispecie di mobbing non sono ravvisabili nella fattispecie in esame, in cui non emergono elementi tali da evidenziare un comportamento del superiore diretto alla persecuzione o alla discriminazione del dipendente.

Difatti, il ricorrente ha dedotto, quali comportamenti concretizzanti la condotta di mobbing denunciata, le seguenti circostanze:

- il ricorrente avrebbe inviato numerose lettere di protesta, richieste di audizione, senza ricevere alcun riscontro;

- l'Amministrazione avrebbe tolto al ricorrente l'autovettura e l'ufficio di segreteria, in tal modo privandolo degli strumenti di comando e di esercizio delle proprie funzioni e competenze.

Tuttavia, dagli atti di causa emerge che al ricorrente è stata sempre fornita risposta in merito alle proprie richieste, nonostante continuasse a reiterare ulteriori identiche istanze solo perché il riscontro ricevuto non corrispondeva alle sue aspettative.

5.3 In conclusione, il Collegio ritiene che la situazione denunciata dal ricorrente non configuri un'ipotesi di mobbing, non potendo ritenersi provata, dal complesso degli elementi forniti, la finalità persecutoria o discriminatoria sottesa agli episodi evidenziati dalla parte.

6. Per le considerazioni svolte il ricorso è infondato e va, pertanto, respinto.

7. Sussistono tuttavia giusti motivi per disporre la compensazione delle spese tra le parti in ragione della natura della controversia.

P.Q.M.

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

Compensa le spese.

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

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'art. 52, comma 1 D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, a tutela dei diritti o della dignità della parte interessata, manda alla Segreteria di procedere all'oscuramento delle generalità nonché di qualsiasi altro dato idoneo ad identificare la parte ricorrente e ogni altro soggetto ivi indicato.

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

Concetta Anastasi - Presidente

Rosa Perna - Consigliere, Estensore

Fabrizio D'Alessandri - Consigliere