



Ricorso n. xxxxxxxx

Sent. n. 795/07

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Veneto, prima  
Sezione, con l'intervento dei magistrati:

Bruno Amoroso                      Presidente  
Italo Franco                         Consigliere  
Fulvio Rocco                        Consigliere, estensore  
ha pronunciato la seguente

Avviso di Deposito del a norma dell'art. 55 della L. 27 aprile 1982 n. 186 <i>Il Direttore di Sezione</i>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**SENTENZA**

sul ricorso **R.G.** xxxxxxxxx, proposto da xxxxxxxxx, rappresentato  
e difeso dall'Avv. Anna Tomaello e dall'Avv. Catia Cacco, con  
domicilio eletto presso la Segreteria della Sezione, a' sensi e per gli  
effetti dell'art. 35 del T.U. approvato con R.D. 26 giugno 1924, n.  
1054,

**contro**

**l'Università Ca' Foscari di Venezia**, in persona del suo Rettore  
*pro tempore*, costituitosi in giudizio, rappresentato e difeso dall'Avv.  
Gianfranco Perulli, ed selettivamente domiciliato presso il suo studio  
in Venezia, ,

**per l'accertamento**

dei danni esistenziali, psichici e patrimoniali subiti dal ricorrente in  
dipendenza del suo anticipato pensionamento, con conseguente  
condanna dell'Università Cà Foscari di Venezia al pagamento dei  
danni medesimi, maggiorati di interessi legali e di rivalutazione del

credito sino al soddisfo.

Visto il ricorso con i relativi allegati, notificato il 18 – 26 ottobre 2005 e depositato il 14 novembre 2005;

visto l'atto di costituzione in giudizio dell'Università Ca' Foscari;

viste le memorie prodotte dalle parti;

visti gli atti tutti di causa;

uditi nella pubblica udienza del 12 ottobre 2006 (relatore il consigliere Fulvio Rocco) l'Avv. A. Tomaello per il ricorrente e l'Avv. G. Perulli per l'Università Ca' Foscari;

ritenuto in fatto e considerato in diritto quanto segue:

### **FATTO E DIRITTO**

(omissis)

4.1. Tutto ciò premesso, il Collegio, avuto riguardo alla descrizione dei fatti di causa, non può che dichiarare in proposito il difetto di giurisdizione del giudice amministrativo.

4.2. Va opportunamente evidenziato che le parti, pur rimanendo ferme nelle diverse conclusioni da esse rassegnate e che – come ben si è visto – scaturiscono da un'insanabile divergenza nell'interpretazione dei fatti di causa, concordano comunque, in linea strettamente teorica, sugli elementi che un'ormai concorde giurisprudenza – sia amministrativa, che ordinaria - richiede in astratto agli effetti della configurabilità del c.d. *mobbing* a carico di un dipendente.

In tal senso, quindi, è assodato che il cosiddetto *mobbing* consiste in una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore e che concreti, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e alla personalità morale del prestatore di lavoro (cfr., *ex multis*, Cass. Sez. Lav., 6 marzo 2006 n. 4774).

Il *mobbing* può essere pure efficacemente descritto quale condotta del datore di lavoro sistematica nel tempo e diretta all'emarginazione del lavoratore, e si qualifica per il nesso che lega i diversi atti e comportamenti del primo in un disegno unitario finalizzato a tale scopo. La sua sussistenza deve essere desunta da una analisi complessiva del quadro in cui si esplica la prestazione del lavoratore, attraverso indici presuntivi quali la reiterazione di richiami e sanzioni disciplinari o la sottrazione di vantaggi precedentemente acquisiti, che avvengano con carattere di ripetitività (così T.A.R. Lombardia, Milano, Sez. I, 21 luglio 2006 n. 1844), ovvero quale situazione illecita di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso all'interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e la professionalità della vittima, sicché quest'ultima può pretendere il risarcimento da parte dell'autore delle condotte illecite del danno biologico, morale ed esistenziale; in altri termini, deve trattarsi di diffusa ostilità proveniente dall'ambiente di lavoro che si realizza in una pluralità di condotte, frutto di una vera e propria strategia

persecutoria, piuttosto che in un singolo comportamento, sia pure reiterato (così T.A.R. Campania, Salerno, Sez. I, 29 giugno 2006 n. 881).

Ciò che, dunque, distingue il *mobbing* dalle mere situazioni di conflittualità interpersonali che caratterizzano qualsiasi ambiente di lavoro è la sistematicità dei comportamenti vessatori e il reiterarsi nel tempo, nonché l'unitaria e intenzionale finalizzazione di tali comportamenti allo svilimento della professionalità del lavoratore e alla mortificazione della sua dignità (cfr., puntualmente, Tribunale Milano, 4 gennaio 2006); ossia, detto altrimenti, la fattispecie del *mobbing* presuppone, nell'accezione che va consolidandosi (pur con varietà di accentuazioni) in dottrina e giurisprudenza, una durevole serie di reiterati comportamenti vessatori e persecutori, tali da creare una situazione di sofferenza nel dipendente, che si concreta in un danno ingiusto, incidente sulla persona del lavoratore e, in particolare, sulla sua sfera mentale, relazionale e psicosomatica.

Pertanto, per aversi *mobbing* ci si deve trovare di fronte ad una serie prolungata di atti volti ad “*accerchiare*” la vittima, a porla in posizione di debolezza, sulla base di un intento persecutorio sistematicamente perseguito (cfr. T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 25 giugno 2004 n. 6254).

Autore del *mobbing* (o più soggetti in concorso fra loro) può essere chiunque (sia esso solo un opportunista, o autoritario di carattere, sia esso, ben oltre le prime apparenze, anche un malvagio e perverso) che, servendosi di un potere - vantato o reale - invade

sistematicamente e consapevolmente la sfera privata della vittima, con azioni che possono dirigersi contro la persona del soggetto da colpire, contro la sua funzione lavorativa, contro il suo ruolo e contro lo *status* della vittima: “il tutto finalizzato ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico dall'ambiente di lavoro, sì da lasciare la vittima nella convinzione che è solo colpa sua se non vale nulla, per cui è meglio che se ne vada” (così T.A.R. Lazio, Roma, Sez. I, 6 giugno 2006 n. 4340).

Né va sottaciuto che le controversie dirette ad accertare fattispecie di *mobbing* comportano per loro stessa natura una penetrazione psicologica dei comportamenti, al di là di atti che possono presentarsi anche come legittimi e inoffensivi, in modo da indagarne il carattere eventualmente vessatorio, ossia dolosamente diretto a svilire, nuocere o ledere la dignità personale e professionale di un dipendente; in tal senso, quindi, la coscienza e volontà del *mobber* si pone rispetto al fatto non solo come elemento essenziale e costitutivo dell'illecito, ma come elemento idoneo persino a darvi significato: in altri termini, senza il dolo specifico del *mobber* gli atti potrebbero tutti apparire legittimi e leciti (cfr. Tribunale Trieste, 10 dicembre 2003).

L' illecito da *mobbing* rappresenta, innanzitutto, una violazione dell'obbligo di sicurezza posto dall'art. 2087 cod. civ. a carico del datore di lavoro, e si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro anche indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato (Cass. Sez. Lav. n. 4774

del 2006 cit.), fermo restando che nell'ipotesi in cui la tutela invocata attenga a diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto di lavoro, lesi da comportamenti che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali, in violazione non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 cod. civ., la fattispecie di responsabilità va ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quale il diritto alla salute di all'art. 32 Cost.) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito dei rapporto obbligatorio (cfr. sul punto Cass. SS.UU. 4 maggio 2004 n. 8438).

Detto altrimenti, la responsabilità da *mobbing* può dar luogo ad un danno esistenziale o danno alla vita di relazione, di natura sia contrattuale che extracontrattuale, che si realizza ogniqualvolta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria (Tribunale Como, 22 maggio 2001); e se, dunque, la responsabilità del datore di lavoro assume, al riguardo, connotazione sia contrattuale a' sensi dell'art. 2087 cod. civ., sia extracontrattuale a' sensi dell'art. 2043 cod. civ., il regime di ripartizione dell'onere della prova è quello più favorevole al dipendente e, pertanto, quello contrattuale; conseguentemente spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, mentre spetta al lavoratore dimostrare l'esistenza del

nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro (così Tribunale Forlì, 15 marzo 2001; in termini del tutto consonanti, T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 22 giugno 2004 n. 6254 afferma che in tema di *mobbing* è ammissibile il concorso tra la responsabilità aquiliana ex art. 2043 cod. civ. e la responsabilità specifica ex art. 2087 cod. civ. - nella parte cui obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro - anche alla luce dell'obbligo di eseguire il contratto secondo buona fede, e che nell'ipotesi in cui il ricorrente faccia valere un'ipotesi di responsabilità al tempo stesso contrattuale ed extracontrattuale della P.A. resistente trova in ogni caso applicazione la disciplina dell'onere probatorio più favorevole al ricorrente, ossia quello contrattuale, con la conseguenza che spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente).

4.3. Sussiste, viceversa, un dissenso di fondo tra le parti in ordine all'individuazione della giurisdizione tenuta a pronunciarsi sulla vicenda dianzi descritta.

La parte ricorrente, nell'atto introduttivo del presente giudizio, fonda nella specie la sussistenza della giurisdizione di questo giudice avuto riguardo alla predetta sentenza di Cass. SS.UU. 4 maggio 2004 n. 3438, in forza della quale in tema di azione promossa da un dipendente nei confronti del suo datore di lavoro pubblico per il risarcimento del danno all'integrità psicofisica derivante da condotte antiggiuridiche configuranti fattispecie di *mobbing*, il riparto di

giurisdizione risulterebbe strettamente subordinato all'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta: *“e ciò in quanto, se trattasi di azione contrattuale, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo - allorquando la controversia abbia per oggetto una questione relativa ad un periodo del rapporto di lavoro antecedente al 30 giugno 1998 - mentre, se trattasi di azione extracontrattuale, la giurisdizione appartiene al giudice ordinario”*., con la precisazione che *“al fine di tale accertamento, deve ritenersi proposta l'azione di responsabilità extracontrattuale tutte le volte che non emerga una precisa scelta del danneggiato, mentre si può ritenere proposta l'azione di responsabilità contrattuale quando la domanda di risarcimento del danno sia espressamente fondata sull'inosservanza, da parte del datore di lavoro, di una puntuale obbligazione contrattuale”* (cfr. *ivi*).

La parte ricorrente afferma, quindi, che *“nella fattispecie che ci occupa, poiché la controversia ha ad oggetto un periodo del rapporto di lavoro antecedente alla novella del 31 marzo 1998 n. 80 e poiché viene dedotta una responsabilità di natura contrattuale della resistente Università, sussiste la giurisdizione del giudice amministrativo a conoscere del presente giudizio”* (cfr. pag. 35 del ricorso).

Il Collegio, per parte propria, dopo aver premesso che per effetto del testè richiamato D.L.vo 31 marzo 1998 n. 80 il rapporto di impiego dei docenti universitari non è stato “privatizzato” - o,

meglio, “contrattualizzato” - e che pertanto rimane assoggettato alla giurisdizione di questo giudice (cfr. al riguardo, ora, il combinato disposto degli artt. 63, comma 4, e 3, comma 2, del D.L.vo 30 marzo 2001 n. 165), evidenza che la parte ricorrente muove da un presupposto palesemente erroneo, ossia che la responsabilità dell’Università nella specie invocata assuma le connotazioni proprie della responsabilità contrattuale: il che - per l’appunto - non è, con la conseguenza che dalla sussistenza di una responsabilità extracontrattuale discende la necessità di rimettere la causa in esame alla giurisdizione del giudice ordinario.

Nel caso di specie, infatti, le prospettazioni della ricorrente risultano, all’evidenza, per ampia parte finalizzate a far valere una sorta di *culpa in vigilando* dell’Università, laddove questa non avrebbe impedito comportamenti illeciti di propri dipendenti: comportamenti che, ove provati nella loro materialità, risulterebbero per certo ascrivibili ad una responsabilità extracontrattuale dei dipendenti medesimi,. in quanto configgenti con la generale norma del *neminem laedere* contenuta nell’art. 2043 cod. civ.

Del resto, e ben vedere, i pregiudizi subiti dal Prof. xxxx non si sostanziano - per la maggior parte delle fattispecie da lui illustrate in giudizio come costitutive del *mobbing* da lui asseritamente subito - in una pretesamente distorta applicazione della disciplina propria del rapporto di lavoro che lo riconnetteva all’Università, ma traggono origine in via esclusiva da fatti che, seppur accaduti nel contesto dello svolgimento da parte del Prof. xxxx delle proprie mansioni lavorative

e formalmente ascrivibili a soggetti che hanno agito nel medesimo contesto quali veri e propri “organi” dell’Amministrazione universitaria, non hanno comportato nei confronti del medesimo Prof. xxxx l’adozione di specifici provvedimenti illegittimi, ma la ben più generica realizzazione di comportamenti illeciti, in ordine ai quali la naturale sussistenza della giurisdizione del giudice ordinario si ricava pure in via sistematica, avuto riguardo anche alla stessa, fondamentale distinzione tra “atti” e “comportamenti” introdotta nell’ordinamento per effetto della ben nota sentenza della Corte Costituzionale n. 204 dd. 6 luglio 2004.

Orbene, per siffatte evenienze la giurisprudenza unanimemente riconduce il danno morale, biologico ed esistenziale preteso dal pubblico dipendente che si reputa vulnerato da *mobbing* a conseguenza di un illecito extracontrattuale ex art. 2043 cod. civ., in ordine al quale sussiste – quindi – la giurisdizione del giudice ordinario (cfr., ad es., Cass., SS.UU., 19 giugno 1996 n. 5626), posto che il rapporto di pubblico impiego ha costituito la mera occasione per le intimidazioni e le minacce lesive dell’integrità psico-fisica del dipendente medesimo (cfr. sul punto, ad es., T.A.R. Liguria, Sez. I, 12 marzo 2003 n. 302).

Il Collegio, allo stesso tempo, non sottace che nelle varie componenti del danno complessivamente dedotto in giudizio dal Prof. xxxxx, è pure presente l’allegazione di un danno patrimoniale discendente dalla collocazione in congedo anticipata proprio per effetto del *mobbing* da lui asseritamente subito.

A tale riguardo, invero, va evidenziato che il danno testè descritto risulterebbe in astratto riferito anche ad una specifica attività provvedimentale dell'Amministrazione universitaria, la quale a suo tempo ebbe dunque a valutare una ben precisa istanza di cessazione dal servizio prodotta dal medesimo Prof. xxxx, determinandosi in conformità ad essa: ma, ragionevolmente, l'attuale ricorrente non può, ora, chiedere i danni pretesamente discendenti da un provvedimento da lui chiesto ed ottenuto in totale conformità alla domanda presentata; né va sottaciuto – in via, oltre a tutto, assorbente – che al momento della notificazione dell'atto introduttivo del presente giudizio (ottobre 2005) risultavano già consunti i termini decadenziali di cui all'art. 21, primo comma, della L. 6 dicembre 1971 n. 1034 come modificato dall'art. 1 della 21 luglio 2000 n. 205 per la proposizione della domanda di annullamento del provvedimento di cui trattasi (risalente, a sua volta, al 1997): domanda che costituisce, come è ben noto, un presupposto indefettibilmente necessario per poter radicare innanzi a questo stesso giudice l'ulteriore istanza risarcitoria del danno (cfr. su tale specifico punto, ad es., Cons. Stato, A.P. 26 marzo 2003 n. 4).

Quest'ultima notazione soccorre, all'evidenza, anche per i danni patrimoniali asseritamente riferibili agli altri provvedimenti intervenuti nella vicenda che riguarda l'attuale ricorrente (esclusione dalla Commissione per l'assunzione del lettore, trasferimento ad altro Dipartimento, ecc.), in quanto risalenti a data addirittura anteriore al 1997.

In ragione di tutto ciò, quindi, il Collegio non può che dichiarare il difetto della giurisdizione del giudice amministrativo in ordine al ricorso in epigrafe.

5. Sussistono idonei motivi per compensare integralmente tra le parti le spese e gli onorari del giudizio.

**P.Q.M.**

Il Tribunale amministrativo regionale per il Veneto, prima sezione, definitivamente pronunciando sul ricorso in epigrafe, **dichiara il difetto di giurisdizione del giudice amministrativo.**

**Compensa** integralmente tra le parti le spese e gli onorari del giudizio.

**Ordina** che la presente sentenza sia eseguita dall’Autorità amministrativa.

Così deciso in Venezia, nella Camera di consiglio del 12 ottobre 2006.

Il Presidente

l’Estensore

Il Segretario

**SENTENZA DEPOSITATA IN SEGRETERIA**

**il.....n.....**

**(Art. 55, L. 27/4/1982, n. 186)**

**Il Direttore della Prima Sezione**