



TAR CAMPANIA - Sentenza n. 704/06 (si ha dequalificazione professionale anche quando il datore di lavoro paga il medico dipendente, ma, nella sostanza, non lo fa lavorare, violando il suo diritto soggettivo all'espletamento delle mansioni) - news del 14.03.2006

§ - L'atteggiamento inattivo ed omissivo della Azienda (consistente nella mancata adozione di provvedimenti rivolti ad impedire la lesione del diritto alla professionalità) comporta la responsabilità dell'ente, sia contrattuale ai sensi degli artt. 2087 e 1228 cod. civ. , che extracontrattuale ai sensi degli artt. 2043 e 2049 cod.civ.

Una condotta , consistente nel porre il medico in una situazione di forzata inattività', cagiona la lesione di diritti costituzionalmente protetti, ovvero il diritto alla libera esplicazione della personalita' sul luogo di lavoro e il diritto alla dignita' personale.

L'illecito non è escluso né dalla identità del livello di inquadramento del dipendente, né dal mantenimento del trattamento economico corrispondente alla qualifica rivestita formalmente, stante il diritto tutelato del lavoratore alla realizzazione delle proprie aspettative nell'ambito dell'attività lavorativa. (www.dirittosanitario.net)

.....

Il ricorrente, deducendo di essere professore universitario, titolare della cattedra di Chirurgia generale presso la Facoltà di medicina e chirurgia della Università Federico II di Napoli, di essere stato nominato responsabile dell'Area funzionale di chirurgia generale della Azienda ospedaliera universitaria omonima, giusta provvedimento della Giunta di Dipartimento, che lo stato di fatto gli impediva la esplicazione della propria attività assistenziale, non essendoci stata in concreto la necessaria assegnazione di personale, strutture, ambulatori e sala operatoria, conveniva in giudizio la stessa Università degli studi Federico II di Napoli denunciando il predetto comportamento costituente violazione dell'art. 2103 c.c. e quindi del diritto allo svolgimento delle mansioni proprie.

La controversia concerne la violazione del diritto del ricorrente all'espletamento dell'attività lavorativa propria del profilo professionale di appartenenza.

Nel nostro ordinamento, la dequalificazione professionale, trova un preciso limite nell'art 2103 c.c. nonché nell'art 52 del d.lgs 165/2001 laddove sancisce che “ il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a mansioni considerate equivalenti, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito” .

Il T.A.R. Campania- sez. di Napoli, con la sentenza di cui in epigrafe, dopo aver accertato la situazione di fatto, aderendo ad un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione, ha affermato che tale tipo di illecito non è escluso né dalla identità del livello di inquadramento del dipendente, né dal mantenimento del trattamento economico corrispondente al profilo professionale di appartenenza se di fatto il lavoratore non può svolgere la propria attività professionale.

Con tale sentenza è stato riconosciuto il Diritto alla Professionalità quale diritto fondamentale che può dedursi dalla stessa funzione del lavoro che non è solo quella di sostentamento e guadagno ma di estrinsecazione della personalità del lavoratore.

Il danno conseguente alla dequalificazione professionale si concretizza nella lesione di un interesse costituzionalmente protetto (art 2 Cost.) avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della propria personalità nel luogo di lavoro, secondo le mansioni e la qualifica spettante per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto ledono altresì l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore.

In relazione al caso concreto, si tenga inoltre in conto che, secondo la Suprema Corte, la forzata inattività incide in maniera particolarmente pregiudizievole sul lavoratore, soprattutto nell'ambito delle professioni mediche, comportante un danno che deriva dall'impoverimento della capacità professionale acquisita e dalla mancata acquisizione di ulteriori capacità. Le professioni in cui risalta particolarmente tale meccanismo sono quelle soggette a continua evoluzione e bisognose di continui aggiornamenti.

Accertata la illegittimità del comportamento di parte convenuta e la responsabilità di quest'ultima sia contrattuale ex artt. 2087 e 1228 c.c. sia extracontrattuale ex artt. 2043 e 2049 c.c. sono state stabilite le diverse voci di danno risarcibile:

- 1) Danno al patrimonio professionale inteso sia come mortificazione della professionalità già acquisita , sia come perdita di chances per il futuro;
- 2) Danno alla personalità e dignità del lavoratore;
- 3) Danno all'immagine ed alla vita di relazione;
- 4) Danno biologico.

In relazione alla risarcibilità del danno si sottolinea infine che, in base ad un recente orientamento della Cassazione, il lavoratore che subito tale tipo di lesione non è tenuto a provare l'esistenza del

danno che è in re ipsa nella privazione della professionalità del dipendente. Lo stesso sarà valutato dal giudice in via equitativa ex art 1226 c.c. che appare il più idoneo stante la palese difficoltà di giungere ad una precisa quantificazione del pregiudizio subito.

Tiziana Pasquariello