

N. 3567/15	Cont
N. 6930/05	ROL
N. 15557/15	Cron



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FOGGIA

Sezione Lavoro



in persona del giudice, dott. Federico SIMONELLI, all'udienza del 27 marzo 2015, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 429, 1° comma c.p.c., nella causa civile iscritta al n. 6930 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2005, vertente

T R A

S G , rappresentato e difeso dall'avv. Pasquale GENTILE in virtù di mandato a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

E

Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'avv. Nicola ZINGRILLO

RESISTENTE

OGGETTO: risarcimento danni

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the judge or a legal representative.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso originariamente depositato in data 13 settembre 2000 e riassunto in seguito alla sent. n. 664/2005 con cui la Corte d'Appello di Bari ha riconosciuto la giurisdizione del GO, G S ha convenuto in giudizio l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, esponendo: di essere dipendente dell'Istituto convenuto dal 1.11.1971 con qualifica iniziale di addetto ai servizi specializzati e, dopo superamento di concorso, con qualifica di "tecnico di laboratorio" (VI livello); di essere stato affidatario di mansioni di tecnico coordinatore (VII livello) in virtù di ordine di servizio del 15.1.1990; di aver svolto mansioni ad elevata specificità proprie del tecnico sanitario di laboratorio e necessitanti di continuo e costante aggiornamento; di aver frequentato corsi o convegni di aggiornamento e di averne personalmente organizzato uno (nel 1993); di aver partecipato alla formazione di sedici pubblicazioni scientifiche; di essere stato raggiunto da provvedimenti dequalificanti in seguito alle denunce con le quali ha evidenziato all'autorità giudiziaria una serie di irregolarità svolte presso l'Istituto resistente; in particolare, di essere stato spostato, nonostante numerose resistenze, al reparto di virologia, con ordine di servizio del 20.12.2004, e, successivamente al reparto magazzino; di aver svolto mansioni meramente meccaniche o dequalificanti nei reparti cui è stato adibito; di aver subito un "blocco professionale" di cinque anni; di aver esperito il tentativo di conciliazione.



Il ricorrente ha, pertanto, dedotto che parte convenuta ha violato il disposto di cui agli artt. 1175, 1375, 2087 e 2103 del c.c. e ha posto in essere condotte mobbizzanti, provocandogli danni di varia natura.

Il ricorrente ha, quindi, concluso chiedendo accertarsi e dichiararsi la responsabilità dell'Istituto convenuto nella causazione dei danni arrecatigli, con condanna del resistente al pagamento della somma complessiva pari a €383.303,46, di cui €327.846,84, per danno alla carriera o professionale, ed €55.456,62, a titolo di danno biologico, oltre rivalutazione e interessi e oltre alla vittoria delle spese di lite.

Si è costituito l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata contestando le pretese di parte ricorrente e chiedendo il rigetto della domanda con refusione delle spese di lite.

In particolare, parte resistente ha ravvisato che il trasferimento del ricorrente successivamente alle indagini penali è stato dettato da ragioni di opportunità e che le mansioni cui egli è stato adibito presso il reparto di virologia erano le stesse svolte presso il reparto di batteriologia. Inoltre, ha rilevato l'insussistenza del nesso causale fra le patologie da cui è affetto il ricorrente e il presunto demansionamento. Ha, altresì, rappresentato l'importanza della funzione svolta temporaneamente dal ricorrente presso il magazzino. Ha contestato che il ricorrente avrebbe subito un blocco professionale e ha, infine, concluso come sopra riassunto.

All'udienza del 14 marzo 2014 è stata disposta CTU volta a conoscere la sussistenza di un nesso eziologico fra le patologie da cui è



affetto il ricorrente e l'invocato demansionamento, nonché l'eventuale quantificazione del grado di lesione del bene salute. La perizia è stata depositata dal CTU in data 14.1.2015, ossia oltre il termine fissato dal giudice.

Sulla documentazione in atti, sulle dichiarazioni testimoniali e sulle conclusioni delle parti, la causa è stata discussa e decisa, all'odierna udienza, con la seguente motivazione contestuale alla lettura del dispositivo.

1. - La domanda del ricorrente è parzialmente fondata e deve trovare accoglimento secondo ragione e diritto.

Il ricorrente ha lamentato l'adozione da parte dell'Istituto convenuto di atti tesi a dequalificare il lavoro svolto dal dipendente, rinvenendo in ciò una tipica condotta mobbizzante.

Deve osservarsi che, nel caso di specie, il ricorrente, in seguito alle denunce penali da lui presentate, è stato effettivamente oggetto di azioni ostili da parte del datore di lavoro.

In particolare, egli è stato dapprima, nel dicembre del 1994, spostato al reparto di virologia e, successivamente, al reparto magazzino.

Nonostante le giustificazioni rese da parte resistente, sia in sede stragiudiziale sia nella memoria difensiva, si osserva che il primo trasferimento, dettato da presunte ragioni di opportunità, non avrebbe dovuto riguardare anche il ricorrente. Egli, infatti, non era in alcun modo



coinvolto nelle indagini penali dalle denunce dello stesso (anzi) scaturite. Le rimostranze del dipendente a tale primo spostamento (documentate in atti *sub* doc. nn. 45, 46 e 47) appaiono, dunque, legittime.

Tuttavia, da un lato, parte ricorrente non ha indicato in che cosa consistessero in concreto le proprie mansioni svolte nel reparto di provenienza, dall'altro, all'esito dell'istruttoria svolta, è emerso che tra le due funzioni non vi fosse una sostanziale differenza.

Per quanto riguarda il secondo trasferimento, dettato da motivi di salute del ricorrente e adottato in via temporanea per riorganizzare il magazzino, deve rilevarsi come tale attività non sia assolutamente conferente con le mansioni tipiche del profilo professionale riconosciuto al dipendente. Ne consegue, quindi, che anche tale secondo provvedimento non possa ritenersi legittimo.

Peraltro, l'incarico conferito originariamente in via temporanea è durato oltre dieci anni.

Parte resistente ha ravvisato la sussistenza di *ius variandi* nella pubblica amministrazione e l'inapplicabilità dell'art. 2103 c.c., nonché l'equivalenza delle mansioni svolte presso il reparto di virologia rispetto a quelle espletate presso il reparto di batteriologia.

Segnatamente ha richiamato l'art. 52, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale "*il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore*

che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione".

Il richiamo appare, tuttavia, inconferente in quanto, pur riconoscendosi al datore di lavoro la possibilità di destinare le risorse a reparti differenti in presenza di esigenze organizzative, nel caso in esame l'allontanamento del ricorrente dal reparto in cui egli aveva operato acquisendo nel tempo notevole professionalità, è avvenuto all'indomani della denuncia afferente le presunte irregolarità.

L'emarginazione in ambito lavorativo, subita dal ricorrente, si evince, altresì, dalla sua mancata partecipazione ai corsi e ai convegni di aggiornamento, ai quali, come emerso all'esito dell'istruttoria, si accede su designazione dei dirigenti.

"In materia di demansionamento (o dequalificazione), il lavoratore è tenuto a prospettare le circostanze di fatto volte a dare fondamento alla denuncia ed ha, quindi, l'onere di allegare gli elementi di fatto significativi dell'illegittimo esercizio del potere datoriale, e non anche quelli idonei a dimostrare in modo autosufficiente la fondatezza delle pretese azionate, mentre il datore di lavoro è tenuto a prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti posti dal lavoratore a fondamento della domanda e può allegarne altri, indicativi, del legittimo esercizio del potere direttivo, fermo restando che spetta al giudice valutare se le mansioni assegnate siano dequalificanti, potendo egli presumere, nell'esercizio dei poteri, anche officiosi, a

lui attribuiti, la fondatezza del diritto fatto valere anche da fatti non specificamente contestati dall'interessato, nonché da elementi altrimenti acquisiti o acquisibili al processo.” (Cass. Civ., Sez. L, 08/07/2014, n. 15527)

Dal quadro sopra delineato è possibile desumere che il ricorrente pur non essendo stato addetto a mansioni formalmente rientranti in livelli inferiori di inquadramento contrattuale, tuttavia è stato costretto a sopportare un periodo di allontanamento forzato dalle funzioni tipiche della qualifica di tecnico di laboratorio da lui meritatamente raggiunta per essere addetto, invece, a mansioni meramente esecutive.

2. - Per quanto riguarda le conseguenze dell'accertata responsabilità datoriale in merito al demansionamento del ricorrente, deve osservarsi quanto segue.

“Nell'ipotesi di demansionamento, il danno non patrimoniale è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo (pure in mancanza di intenti discriminatori o persecutori idonei a qualificarlo come “ mobbing”), alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale del dipendente, nonché all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore.” (Cass. Civ., Sez. U, 22/02/2010, n. 4063)

La condotta datoriale, come accertato anche dalla sentenza n. 69 emessa l'11 gennaio 2012 da altro Giudice di questa Sezione sulla scorta della perizia redatta dal CTU nominato in quel procedimento, ha

cagionato al ricorrente una menomazione dell'integrità psico-fisica, indennizzabile nella misura dell'11%.

Anche il CTU nominato nel presente giudizio, dott.ssa G F , ha riconosciuto, seppur in misura inferiore, che il disturbo acuto da stress, subito nel periodo successivo all'evento occorso in occasione di lavoro, ha aggravato la sintomatologia cefalica del ricorrente.

Tuttavia, la dott.ssa G P , ritenendo verosimile la preesistenza di una emicrania, ha escluso il nesso causale tra l'ostilità dell'ambiente lavorativo e l'insorgere di tale patologia.

Le conclusioni cui sono pervenuti i due CTU appaiono in antitesi per quanto riguarda la preesistenza della cefalea rispetto agli episodi occorsi sul luogo di lavoro e per quanto riguarda la sussistenza del nesso eziologico con riferimento al disturbo dell'adattamento.

Questo Giudice ritiene di condividere le argomentazioni, svolte dalla CTU dott.ssa A D nel giudizio tra ricorrente e Inail (la cui perizia è in atti), in quanto esse hanno tenuto conto anche della complessiva storia clinica del lavoratore infortunato, nonché di tutta la documentazione medica dallo stesso prodotta.

Ne consegue che non si è reso necessario disporre una nuova CTU, tenuto anche conto dell'anzianità d'iscrizione a ruolo della causa, potendosi fondare la decisione sugli atti di altro procedimento, strettamente connesso al presente giudizio.



Il danno biologico, pertanto, può essere valutato nella misura dell'11%.

Il risarcimento spettante al ricorrente, tuttavia, non potendo consistere in una ingiusta locupletazione rispetto a quanto già indennizzato dall'Inail, dovrà essere calcolato sulla base della differenza tra quanto indennizzato e quanto previsto dalle tabelle di Milano allegate in atti.

“La norma di cui all’art. 10 del d.P.R. n. 1124 del 1965, commi sesto e settimo, prevede che il risarcimento spettante all’infortunato sul lavoro o ai suoi aventi diritto sia dovuto solo nella misura differenziale derivante dal raffronto tra l’ammontare complessivo del risarcimento e quello delle indennità liquidate dall’I.N.A.I.L. in dipendenza dell’infortunio, al fine di evitare una ingiustificata locupletazione in favore degli aventi diritto, i quali, diversamente, percepirebbero, in relazione al medesimo infortunio, sia l’intero danno, sia le indennità. Tale danno “differenziale” deve essere, quindi, determinato sottraendo dall’importo del danno complessivo (liquidato dal giudice secondo i principi ed i criteri di cui agli artt. 1223 e segg., 2056 e segg., cod. civ.) quello delle prestazioni liquidate dall’I.N.A.I.L., riconducendolo allo stesso momento cui si riconduce il primo, ossia tenendo conto dei rispettivi valori come attualizzati alla data della decisione. Peraltro, con riguardo al valore capitale delle rendite a carico dell’Istituto, deve tenersi conto, anziché del meccanismo generale di adeguamento degli importi dovuti a titolo di danno al potere di acquisto della moneta, del meccanismo legale di rivalutazione triennale delle rendite previsto dall’art. 116, settimo comma, del

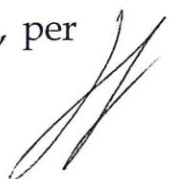


citato d.P.R., salva, per la parte non coperta, la rivalutazione secondo gli indici ISTAT.” (Cass. Civ., Sez. III, 25/05/2004, n. 10035)

3. - Per quanto riguarda il lamentato danno alla carriera, quantificato da parte ricorrente in €327.846,83, si osserva che *“in tema di dequalificazione professionale, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l’esistenza del relativo danno, di natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l’entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all’esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto.”* (Cass. Civ., Sez. L, 19/09/2014, n. 19778)

Nel caso di specie, dall’esame della documentazione in atti e dalla lettura degli scritti difensivi non si evince in concreto in cosa sia consistito il presunto danno alla professionalità rivendicato dal lavoratore. In sostanza, nulla è stato allegato con riferimento alle effettive possibilità di crescita professionale o alle specifiche *chance* di progressione della carriera che il ricorrente avrebbe perso per causa imputabile al datore di lavoro.

Le circostanze dedotte in atti e parzialmente confermate all’esito dell’istruttoria, infatti, non consentono di determinare che in concreto il ricorrente non abbia ottenuto un avanzamento di carriera in conseguenza dello svolgimento delle mansioni a lui affidate. In assenza di tali presupposti, riconoscere al lavoratore un danno alla professionalità, per



l'aver espletato mansioni non confacenti alla sua qualifica, significherebbe duplicare il risarcimento, già accertato per l'avvenuto demansionamento.

Nemmeno dalla mancata partecipazione ai corsi di aggiornamento è possibile dedurre il presunto pregiudizio alla professionalità posto che, sul piano concreto, non è stata precisata l'effettiva portata lesiva della mancata frequentazione di detti corsi. Inoltre, nella documentazione in atti non si rinvencono specifiche richieste di parte ricorrente relative alla partecipazione a corsi di aggiornamento.

In conclusione, non è possibile desumere che il ricorrente abbia effettivamente subito un blocco professionale e, pertanto, non si può allo stesso riconoscere, neppure in via equitativa, un ristoro economico per il richiesto danno alla carriera.

4. - Per quanto riguarda le spese di lite, queste seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo, tenuto conto dei parametri di riferimento individuati dalle tabelle allegate al D.M. Giustizia n. 55 del 10 marzo 2014.

Le spese di CTU, liquidate come da separato provvedimento, devono essere poste definitivamente a carico di parte resistente.

P.Q.M.

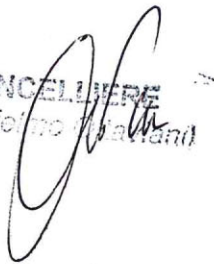
Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da G S , con ricorso depositato in data 22.6.2005, così provvede:



- riconosce che la patologia da cui è affetto il ricorrente è stata cagionata dal demansionamento posto in essere dal datore di lavoro;
- riconosce al ricorrente il diritto a ottenere il risarcimento del danno differenziale tra quanto indennizzato dall'Inail e quanto a lui dovuto sulla base delle tabelle di Milano in ragione della menomazione dell'integrità psico-fisica nella misura dell'11% e condanna parte resistente a risarcire tale danno;
- rigetta ogni altra domanda;
- condanna parte resistente al pagamento, in favore dell'avv. Pasquale Gentile, procuratore di parte ricorrente dichiaratosi antistatario, delle spese di lite che liquida in complessivi €2.700,00# per compensi, oltre IVA e CPA, come per legge;
- pone definitivamente a carico di parte resistente le spese di CTU liquidate come da separato provvedimento.

Foggia, 27 marzo 2015

IL CANCELLIERE
(Guglielmo M. M. M.)



TRIBUNALE ORDINARIO DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Foggia li 27 MAR 2015
Il Cancelliere



Il Giudice

Federico Simonelli

