

SENT. N.520/2016
R.A.C.L. N.3905/2006
CRON. 5097/2016

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CAGLIARI
IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA

Il dott. Giorgio Murru, in funzione di Giudice del Lavoro, alla pubblica udienza del 5 aprile 2016, ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

Ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nelle cause riunite iscritte al n. 3905 R.A.C.L. per l'anno 2006 ed al n. 4107 R.A.C.L. per l'anno 2007 promosse da:

***** , elettivamente domiciliata in Cagliari presso lo studio dell'avvocato Rosalia Pacifico, che la rappresenta e difende in virtù di procura speciale apposta a margine dei ricorsi introduttivi;

RICORRENTE

CONTRO

Banca di ***** , con sede in ***** , in persona del legale rappresentante, elettivamente domiciliata in Cagliari presso lo studio dell'avvocato ***** , che la rappresenta e difende in virtù di procura speciale apposta a margine della memoria difensiva;

CONVENUTA

Oggetto: *risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.*

Sulle conclusioni di cui a! verbale odierno da intendersi qui integralmente richiamate

Motivi della decisione

Con ricorso depositato il 3.10.2006 ***** ha esposto di essere dipendente dall'1.3.1988 della Banca di Sassari con la qualifica di *Capo Ufficio* presso la sede di *****.

Ha quindi Lamentato sia la condizione di afflizione e disagio derivante dalla assegnazione presso tale sede, a causa dei suoi ricorrenti e gravi problemi di salute, sia l'irregolarità dei compiti che le sono stati affidati.

In sintesi ha ripercorso il suo *iter* professionale: dapprima presso la sede di ***** come *Capo Contabile* e quindi dal 1990 *Capo Ufficio*, poi trasferita immotivatamente ad ***** come *Capo Contabile* nonché *Vice Direttore* dal 1994, nel settembre 1996 ancora trasferita su sua richiesta presso la sede di Cagliari ***** con l'incarico di *Vice Capo Contabile*, poi nel maggio 1998 senza motivazione ulteriormente trasferita presso l'Agenzia di ***** come *Capo Conlabile e Responsabile di Sala*.

Durante il periodo di permanenza in tale sede è stata vittima di un sinistro stradale

che l'ha costretta ad assentarsi dal lavoro per infortunio.

Al suo rientro, senza spiegazione alcuna, è stata valutata con il giudizio normale dopo anni in cui era stata valutata con *ottimo e distinto*.

Nel successivo mese di febbraio 1999 è ulteriormente trasferita presso l'Agenzia ***** con incarico di cassiera.

In tale contesto, ha proseguito, aveva dovuto fronteggiare varie richieste del direttore volte nella sostanza a gestire alcune pratiche in modo del tutto anomalo, oltre che irregolare.

All'esito eli un ulteriore periodo di assenza per infortunio nel 2004 è rientrata in ufficio a ***** ove è stata vittima di una vera e propria emarginazione da parte dei colleghi (in particolare non le veniva rivolta la parola e le venivano affidati per lo più compiti di cassiera).

Ha soggiunto che nel marzo 2005 era stata nuovamente trasferita presso l'Agenzia ***** sull'assunto, indimostrato, di tensioni e lamentele manifestate dalla clientela siccome originate dal suo *modus operandi*.

Anche nella nuova sede, ha aggiunto, era stata vittima di ulteriori condotte ostili da parte del direttore.

Nell'ottobre 2005 era stata infine ritrasferita presso la sede di ***** , peraltro in violazione di quanto dispone l'art. 98 del CCNL operante nella specie.

Tanto premesso ha lamentato l'adozione nei suoi confronti di ripetuti ed immotivati provvedimenti di trasferimento nell'arco di pochi anni nonché l'affidamento di compiti sempre meno qualificati, con conseguente lesione del suo diritto ad una adeguata crescita professionale (essa avrebbe invero diritto da tempo all'inquadramento come *quadro*), da ultimo sfociati nell'attribuzione del giudizio professionale *negativo* del tutto infondato e come tale ingiustificato.

Tutto ciò, ha proseguito, ha determinato a suo danno una perdita di immagine professionale, di prospettive economiche e di carriera nonché l'insorgere di una patologia psichica a partire dall'agosto 2005 da porre in stretta connessione causale con gli episodi sopra richiamati.

Ha quindi chiesto accertarsi il suo diritto ad ottenere il trasferimento dall'Agenzia di ***** ad altra sede di Cagliari con la conseguente condanna in tal senso della convenuta.

Con riguardo agli illeciti sopra descritti ha chiesto condannarsi La medesima convenuta al risarcimento del danno, patrimoniale e non, in euro 40.000,00 per mancato guadagno e dequalificazione professionale nonché in ragione del 15 % di invalidità nella somma accertanda e comunque di giustizia come risulterà dovuta, con il favore delle spese.

La convenuta, ritualmente costituendosi in giudizio, ha contestato la fondatezza dell'avverso ricorso del quale ha conseguentemente chiesto il rigetto.

In particolare ha escluso la sussistenza degli illeciti ipotizzati dalla ricorrente ed ha negato che la patologia che la affligge possa porsi in relazione causale con le vicende lavorative descritte in ricorso.

Con successivo ricorso, depositato il 17.7.2007, la ***** ha poi contestato la legittimità della valutazione professionale negativa attribuitale nel 2005, la cui reale motivazione era da rinvenirsi, a suo dire, nei reiterati dinieghi che aveva opposto al personale sovraordinato allorché le era slato richiesto il compimento di operazioni non regolari.

Ha quindi concluso, richiamate nella espositiva buona parte delle argomentazioni difensive svolte nel primo ricorso, perché venga dichiarato nullo il giudizio professionale de quo nonché accertato il suo diritto al trasferimento da ***** a Cagliari nonché disposta la condanna di controparte ai risarcimento del danno nei medesimi termini esposti in precedenza.

Anche in tal caso la Banca di ***** si è ritualmente costituita in giudizio ed ha contestato la fondatezza del ricorso rilevando, altresì, la sostanziale identità delle questioni ad esso sottese per le quali ha ritenuto doverne chiedere la riunione a quello in precedenza proposto dalla *****.

Tale ultima istanza ha infine trovato accoglimento talché alla udienza del 27.4.2010 è stata disposta la riunione dei due giudizi onde procedere alla loro trattazione congiunta.

La causa, istruita mediante interrogatorio libero delle parti, esame testimoniale, produzioni documentali e consulenza tecnica di ufficio sulla persona della ricorrente, è pervenuta alla odierna udienza per la discussione.

Va preliminarmente dichiarata la cessata materia del contendere relativamente alla domanda avanzata dalla ricorrente in ordine alla dedotta illegittimità del suo trasferimento presso la sede di *****.

Nelle more del giudizio, segnatamente a decorrere dal 2011, la ***** è stata nuovamente trasferita a Cagliari talché la domanda a suo tempo proposta onde ottenere, tra l'altro, la condanna della convenuta a disporre il suo trasferimento in una delle sedi di Cagliari, non ha più alcuna giustificazione fattuale.

Occorre altresì confermare quanto già disposto in corso di causa in ordine alla limilazione dei testimoni da esaminare per ciascuna delle parti (infine ammessi in ragione di 3 per ciascuna parte) tenuto conto della indicazione generica di ciascuno di costoro per tutti i capi dedotti.

Nel merito la domanda attorea è solo parzialmente fondata e merita pertanto di essere accolta nei termini che si passa ad esporre.

La difesa ricorrente ha sostanzialmente prospettato due differenti rivendicazioni: la

prima concerne l'asserita dequalificazione/demansionamento della ***** perpetrata con le modalità descritte in atti, mentre la seconda riguarda la complessiva condotta vessatoria/denigratoria della quale essa sarebbe stata vittima all'interno delle diverse sedi di lavoro ricoperte dal 1994 in poi, tale da integrare una fattispecie di cd. mobbing, con conseguente insorgenza di una patologia psichica con effetti invalidanti. In relazione a tali distinte (seppur tra loro parzialmente collegate) fattispecie di illecito ha domandato il risarcimento del danno.

La prima domanda, alla luce delle risultanze istruttorie, appare infondata.

Ed invero il teste *****, dedotto dalla difesa ricorrente, non ha fornito nella sostanza alcun contributo alla conoscenza dei fatti di causa; il successivo teste di parte ricorrente, *****, peraltro di limitata attendibilità siccome in lite con la convenuta all'epoca della sua deposizione, ha confermato gli episodi di asserita irregolarità avvenuti allorché la ***** era assegnata alla sede di Cagliari ***** ed ha altresì aggiunto che la ricorrente aveva effettivamente assunto in vari periodi della sua camera il ruolo di *capo contabile* ossia *il collettore di tutte le attività contabili della filiale*.

La teste *****, già in servizio presso la Agenzia Cagliari *****, ha riferito di aver conosciuto la ***** la quale era ivi adibita a mansioni di cassiera ed ha quindi rammentato le varie operazioni curate per conto del notaio *****.

A tale riguardo ha precisato che *il notaio doveva arrivare per concludere l'operazione in corso entro la stessa giornata altrimenti l'operazione veniva stornata o annullata* ed ha soggiunto che il ***** *era cliente che non doveva fare le file in quanto notaio*.

In ogni caso ha chiarito che le operazioni svolte per conto del suo studio *venivano concluse in sua presenza*.

Altro teste dedotto dalla convenuta, *****, ha riferito di aver lavorato con la ricorrente presso l'Agenzia Cagliari ***** presso la quale la ***** svolgeva mansioni di cassiera contabile; ha quindi escluso che esistesse la figura di capo contabile e di responsabile di sala soggiungendo di non ricordare l'episodio concernente l'operazione del 19.10.1999 richiesta da ***** precisando comunque che tali operazioni non sono di per sé anomale.

Il successivo teste, ***** non è stata in grado di riferire alcunché mentre l'ultimo teste escusso, ***** ha dichiarato che all'incarico formale di vice direttore di filiale *corrispondeva...anche l'incarico di capo contabile e gli altri indicati nel capo di domanda*.

Reputa il Tribunale che gli elementi di conoscenza sopra indicati, quandanche coordinati tra loro, non consentono di ravvisare il lamentato demansionamento e/o dequalificazione professionale.

Ed invero i descritti trasferimenti di sede che hanno coinvolto la ricorrente si sono articolati, quantomeno fino al 2005, in un arco temporale piuttosto ampio (circa 17 anni) ed almeno in un caso sono stati originati da una sua specifica richiesta (è il caso del trasferimento presso l'agenzia Cagliari *****) talché non si profila alcun *vulnus* alla sua professionalità, anche in ragione della mancata immediata contestazione allorché sono stati disposti.

Gli ulteriori aspetti che la ***** pone a fondamento delle sue doglianze sono rimasti indimostrati: risulta che venne adibita a compiti di cassiera o contabile, talvolta di fatto con mansioni di capo contabile o responsabile di sala, figura questa peraltro non prevista contrattualmente ed attribuita al contabile addetto al controllo della contabilità (cd. quadratura) alla fine della giornata di lavoro.

Né la stessa ricorrente spiega in cosa sia esattamente consistito il demansionamento/dequalificazione cui sarebbe incorsa nei vari anni di lavoro svolti fino al 2006 presso la Banca di ***** (nel ricorso si deduce genericamente l'adibizione ad *incarichi sempre meno qualificati rispetto alla propria categoria di appartenenza*).

Va evidenziato che pur essendo la ***** inquadrata nell'area 3a al 4° livello retributivo le varie sedi presso le quali ha prestato servizio (fatta eccezione per Cagliari *****) risultano provviste di un organico piuttosto limitato sicché appare normale che i compiti svolti dai vari addetti possano anche ricomprendere specifiche mansioni corrispondenti ad un livello inferiore.

Anche l'asserzione secondo la quale essa ricorrente avrebbe maturato i requisiti per l'inquadramento nella superiore categoria dei quadri direttivi risulta priva di adeguato corredo argomentativo sicché non può in questa sede essere presa in considerazione.

Con riguardo alla doglianza incentrata sul cd. mobbing va premesso che la Suprema Corte ha recentemente ribadito che *Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo innatamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi* (cfr. Cass. n. 17698/2014 e, negli stessi termini, Cass. n.3785/2009, n.13693/2015).

Sotto altro profilo, sempre la Coite di legittimità, ha chiarito che *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 o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art.2087 cod. Civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica); **né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, vale ad escludere la responsabilità del datore, di lavoro** - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo (cfr. Cass. n. 18093/2013).*

Occorre pertanto verificare se, ed in che misura, all'esito della istruttoria condotta in corso di causa, sussistano i descritti elementi costitutivi della fattispecie in questione.

Si è già detto della insufficiente dimostrazione della dequalificazione professionale e nondimeno nel periodo che va dal marzo 2005 fino al momento della proposizione del ricorso emergono profili di illiceità nel *modus operandi* complessivamente adottato dalla convenuta in confronto della ricorrente.

Al riguardo occorre brevemente richiamare i singoli episodi prospettati in causa onde procedere ad effettuarne le necessaria lettura coordinata ed unitaria.

Il primo di essi riguarda il trasferimento disposto dopo soli sei mesi di permanenza nella sede di Cagliari *****.

La motivazione addotta dalla banca (esigenza di avvicendamento con altro dipendente in servizio da oltre 3 anni con problemi personali e familiari nonché difficoltà di inserimento della ***** presso la filiale ***** di Cagliari) non risulta supportata da adeguati elementi di riscontro.

In primis il dipendente avvicendato risultava aver chiesto un riavvicinamento alla sede del nucleo familiare fin dall'aprile 2004 e dal successivo mese di maggio (secondo quanto annotato in calce alla nota del 7.4.2004) era già stato assegnato provvisoriamente alla sede di *****.

Ciò significa che per circa un anno e mezzo il posto in questione risultava scoperto (in difetto di ulteriori allegazioni sul punto da parte della convenuta) a dimostrazione della insussistenza di motivi di particolare necessità onde provvedere alla sostituzione con altro personale inserito da poco nella rispettiva sede (cfr. doc. 15 parte convenuta).

La ricorrente, peraltro, aveva chiesto ed ottenuto un riavvicinamento al luogo di residenza per ragioni di salute sicché appariva uantomeno irragionevole disporre l'avvicendamento, senza nemmeno attendere il termine di preavviso minimo di 30 giorni previsto dal contratto, con un dipendente che già aveva palesato la difficoltà di recarsi a circa 40 km da Cagliari.

In secondo luogo le motivazioni ulteriormente addotte (la non perfetta integrazione della ***** che avrebbe ingenerato non poche lamentele da parte della clientela) nulla chiariscono sulle ragioni di tale non perfetta integrazione.

In realtà le motivazioni che traspaiono dalla nota della direttrice della filiale, ***** (cfr. Doc. 16 parte convenuta) si ricollegano alla volontà di conservare i rapporti bancari con clienti di particolare interesse siccome titolari di conti correnti attivi a prescindere dalla fondatezza o meno delle lamentele che costoro avevano o avrebbero potuto avanzare.

La stessa *****, come visto, nel corso della sua deposizione, ha reso dichiarazioni non solo in parte contraddittorie, chiedendo di poter rettificare quanto poco prima riferito, ma anche poco verosimili.

Più in particolare ha rammentato che il dr. *****, nella sua qualità di notaio, non doveva attendere in fila e che pertanto le molteplici operazioni che lo riguardavano venivano preparate prima sicché egli si recava in banca a fine giornata per concludere l'operazione (ossia apporre la sua firma).

Ha soggiunto che egli doveva comunque recarsi in giornata in banca per definire l'operazione sicché non si comprende il motivo della previa richiesta telefonica se comunque il professionista, a voler dar credito a questa ricostruzione, doveva in ogni caso andare in banca per perfezionare i relativi documenti.

D'altronde la teste nemmeno ha negato che venisse consegnato danaro contante a terzi incaricati dal professionista (come sarebbe stato peraltro plausibile onde consentirgli di disporre sin dall'inizio della giornata di tali somme) salva l'apposizione postuma della sottoscrizione sulle contabili.

Il secondo profilo da valutare conceme il giudizio professionale negativo attribuito per il 2005 alla *****.

Occorre evidenziare sul piano cronologico che il giudizio de qua risulta essere stato reso nell'agosto 2006 allorché la ricorrente aveva contestato con un ricorso d'urgenza il suo trasferimento a *****.

Tale circostanza, di per sé neutra, va correlata al fatto che la ***** da un lato ha sempre avuto valutazioni positive (in tempi più remoti addirittura ottime) talché il calo qualitativo/quantitativo della prestazione andava, a maggior ragione, debitamente argomentato.

Senonché tale motivazione non risulta essere stata data: a fronte della scheda di valutazione personale estesa dal valutatore ***** (che, per inciso, non si comprende a quali fonti abbia attinto per formulare il giudizio) non è dato conoscere gli elementi di fatto sui quali si è fondato il giudizio medesimo.

A titolo di esempio la produttività è valutata negativamente senza che vi sia alcuna

indicazione numerica al riguardo.

In proposito appare poco verosimile che la ***** abbia conseguito valutazioni complessivamente positive presso sedi con un carico di lavoro consistente ed invece abbia riportato una valutazione negativa quanto alla produttività proprio ove i ritmi di lavoro risulterebbero meno intensi (cfr. pag. 8 memoria di costituzione Banca ***** spa nel giudizio cautelare racl n. 6235/2005).

In ogni caso all'esito dell'incontro richiesto dalla ricorrente (cfr. verbale di audizione del 12.3.2007) il rappresentante della convenuta, signora *****, ha motivato il giudizio negativo con una eccessiva rigidità nel lavoro e nei rapporti con i colleghi che, quantunque effettivamente sussistenti, avrebbero al più giustificato una valutazione negativa in ordine alle relazioni interpersonali ed alla adattabilità alle varie situazioni.

Nel caso di specie il giudizio è negativo proprio sul piano quantitativo della prestazione, appena sufficiente sul piano qualitativo ed ancora insufficiente per quanto attiene alle funzioni di consulenza e supporto, iniziativa decisionale capacità di sintesi nell'affrontare i problemi.

Tali valutazioni appaiono, in definitiva, non improntate al generale canone della correttezza e buona fede che debbono ispirare l'attuazione di qualunque rapporto contrattuale.

Né vale in contrario l'argomento secondo il quale trattavasi di valutazioni sperimentali posto che comunque il datore di lavoro ha effettuato un'analisi del lavoro svolto dalla dipendente rappresentandole una serie di gravi carenze destinate, comunque, all'inserimento nel fascicolo personale, come tali non del tutto irrilevanti nel prosieguo della carriera.

D'altronde se le finalità fossero state eminentemente sperimentali non si comprende per quale ragione è stato coinvolto tutto il personale e non solo un campione rappresentativo dello stesso (cfr. sul coinvolgimento dell'intero organico, doc. n. 30 parte convenuta).

In definitiva è possibile ravvisare la volontà della banca di punire in qualche modo la ricorrente per essersi resa indisponibile ad avallare determinate prassi adottate nella gestione di clienti di particolare interesse.

Tale disegno si è concretizzato nel suo spostamento dopo soli 7 mesi circa di assegnazione della sede di Cagliari ***** ad una sede distante circa 40 km, sulla base di motivazioni indimostrate, cui ha fatto seguito una valutazione professionale che, pur se sperimentale, ha evidenziato, anche in tal caso in difetto di congrua ed adeguata motivazione, vari profili negativi destinali indubbiamente a pesare sulla ***** sia sotto il profilo soggettivo (tenuto conto della professionalità che ella risulta sempre aver dimostrato nel suo lavoro) sia sul piano oggettivo costituendo comunque una fonte di conoscenza sulla qualità ed il contenuto della prestazione lavorativa della ricorrente.

Si tratta di condotte che integrano il requisito sub a) come descritto nell'arresto giurisprudenziale succitato, cui si aggiungono nel caso in esame quelli sub b) e c), come si darà debitamente conto nel prosieguo dell'esposizione.

Al contrario difetta, per quanto emerso, l'elemento soggettivo ossia l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (peraltro prospettato dalla ricorrente a decorrere dal 1994, o dal 1996, in poi e non comprovato nemmeno per il ristretto periodo dal marzo 2005 in poi).

In tal senso appare difficilmente ipotizzabile un intento persecutorio concertato ed attuato nell'arco di circa 12 anni ad opera di soggetti diversi (in ogni caso nemmeno nominativamente indicati dalla *****).

Tale prospettazione, configurabile in astratto, necessitava di apposita dimostrazione che nel caso di specie non è stata fornita sicché rimane quale mera ipotesi priva di debita ricostruzione fattuale.

Osserva tuttavia il Tribunale che la ritenuta insussistenza del ed. mobbing non esclude la possibilità di individuare nella condotta datoriale profili di responsabilità generatori di un danno risarcibile a prescindere dalla originaria prospettazione della domanda giudiziale in termini di danno da mobbing (ctr. Cass. n. 18927/2012).

Al riguardo la Suprema Corte, con recente sentenza, ha chiarito che *Nella 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 vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale -pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili* (cfr. Cass. n. 18927/2012).

Nel caso in esame non vi è dubbio che i descritti comportamenti integrino altrettanti fattori idonei a mortificare la professionalità e l'immagine ricorrente, soprattutto in considerazione del non breve periodo di servizio presso la banca convenuta sempre svolto con serietà e competenza, come indirettamente comprovato dalla mancanza di rilievi disciplinari o richiami formali.

Al fine di verificare anzitutto se la condizione patologica lamentata dalla ***** ha avuto verosimile origine professionale è stata disposta consulenza tecnica d'ufficio.

Ebbene il c.t.u. dr. ***** , con ampie considerazioni mediche alle quali si rinvia,

sulla scorta della documentazione in atti e degli accertamenti effettuati, nella relazione depositata il 18.4.2015 ha riscontrato nella ***** un *Disturbo depressivo maggiore cronico ricorrente* (cfr. pag. 17 relazione di c.t.u. in atti).

Con riferimento alla ipotizzata eziologia professionale di tale patologia il c.t.u. ha concluso nei seguenti termini: *non sussistono elementi per asserire che la patologia diagnosticata nella ricorrente sia ricollegabile casualmente alla attività lavorativa per cui è causa pur ammettendo lo stesso c.t.u., poco oltre, che a taluni degli eventi riferiti dalla ricorrente, ove risultasse possibile verificarne l'effettiva veridicità può riconoscersi la valenza di condizione mobbizzante....conseguentemente ad essi potrebbe riconoscersi al massimo un ruolo concausale non nel determinismo della sindrome, bensì nel suo mantenimento nei corso degli anni.*

In sostanza il c.t.u., in ciò discostandosi recisamente dai c.t.p. nominato dalla difesa ricorrente; esclude una genesi lavorativa della patologia succitata ed ascrive la stessa a fattori extralavorativi pur con le precisazioni testé richiamate.

Tale argomentazione ha senza dubbio una sua plausibilità soprattutto se si ha riguardo alla mancanza di un successivo miglioramento/regressione del quadro patologico a decorrere dal 2011 allorché la ***** , come da lei stessa chiesto, è stata ritrasferita a Cagliari.

Il ragionamento in sintesi è il seguente; se l'eziologia del disturbo depressivo fosse causata dalle vessazioni lavorative una volta che queste sono cessate per effetto del trasferimento a Cagliari si sarebbe dovuto assistere ad un miglioramento del quadro patologico che invece non è emerso.

Da ciò discende, in mancanza di prova circa la persistenza di illeciti perpetrati in sede lavorativa, la prova della probabile genesi extraprofessionale della malattia dalla quale è affetta la ricorrente.

Senonchè tale valutazione va trasposta dal piano medico a quello giuridico mediante l'applicazione delle categorie proprie del diritto come elaborato dalla prassi giurisprudenziale.

In questo ambito la Suprema Corte ha elaborato il principio secondo il quale *In materia di rapporto di causalità nella responsabilità civile, in base ai principi di cui agli art. 40 e 41 cod. pen., qualora le condizioni ambientali od i fattori naturali che caratterizzano la realtà fisica su cui incide il comportamento imputabile dell'uomo siano sufficienti a determinare l'evento di danno indipendentemente dal comportamento medesimo, l'autore dell'azione o della omissione resta sollevato, per intero, da ogni responsabilità del l'evento, non avendo posto in essere alcun antecedente dotato in concreto di efficienza causale: qualora, invece, quelle condizioni non possano dar luogo, senza l'apporto umano, all'evento di danno, l'autore, del comportamento imputabile è responsabile, per intero di tutte le conseguenze da esso scaturenti secondo normalità, non potendo, in tal caso, operarsi una riduzione*

proporzionale in ragione della minore gravità della sua colpa, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile. Ne consegue che, a fronte di una sia pur minima incertezza sulla rilevanza di un eventuale contributo "concausale" di un fattore naturale (quale che esso sia), non è ammesso, sul piano giuridico, affidarsi ad un ragionamento probatorio "semplificato", tale, da condurre "ipso facto" ad un frazionamento delle responsabilità in via equitativa, con relativo ridimensionamento del "quantum" risarcitorio (cfr. Cass. n. 15991/2011, nei medesimi termini, Cass.n.5294/1995, n. 8995/2015).

Ebbene nel caso di specie è lo stesso dr. ***** a riconoscere l'efficacia vessatoria degli accadimenti occorsi alla ricorrente nell'anno 2005 (ove li si ritenesse debitamente dimostrati).

Il consulente tecnico, infatti, attribuisce a tali accadimenti un ruolo che egli definisce *concausale* nel mantenimento del disturbo depressivo che affligge la ***** con conseguente incidenza sulla sua capacità in ragione del 15 %.

La distinzione circa l'attribuzione a tali episodi di una autonoma rilevanza non nel *determinismo* della sindrome ma in quello, distinto, del suo *mantenimento*, non pare convincente: se la sindrome depressiva si è sviluppata per effetto di fattori extraprofessionali l'esistenza di cause lavorative è sostanzialmente irrilevante laddove non si sia registrato un aggravamento direttamente correlato alle stesse.

E' invece possibile effettuare un diverso percorso argomentativo: l'ammissione da parte del c.t.u. di un ruolo concausale degli episodi vessatori che hanno interessato la ricorrente, in base alle tabelle che indicano le condizioni affinché possa parlarsi di mobbing, dimostra che tali fattori erano in grado di determinare autonomamente la patologia poi accettata sulla ricorrente a prescindere, dunque, dalla preesistenza o meno di un quadro patologico o comunque di aggravarne le conseguenze.

D'altronde è lo stesso c.t.u. a manifestare qualche perplessità sulle conclusioni cui è pervenuto laddove scrive *l'impressione è che la patologia depressiva patita in tutti questi anni dalla paziente, fin dal suo esordio, non avesse e non abbia un carattere esclusivamente e neppure prevalentemente, reattivo, bensì presentasse e presenti taluni connotati che rimandano a disturbi dell'umore di ben altra natura e origine* (cfr. pag. 15 relazione di c.t.u. in atti e, negli stessi termini, pagg. 3 e 4 della relazione integrativa alla c.t.u. dell'8.3.2016).

A tale riguardo è opportuno osservare che per un verso non vengono indicati (nemmeno su un piano ipotetico) tali disturbi di altra natura e origine e che, per altro verso, sul piano causale non è affatto necessario che la condotta umana che si assume essere

illecita costituisca il fattore scatenante esclusivo o prevalente della patologia lamentata dalla vittima, essendo sufficiente che ne costituisca comunque un antecedente causale quandanche con effetto meramente aggravante del danno (cfr. Cass. n. 9528/2012).

D'altronde le prime attestazioni sanitarie relative all'insorgenza della sindrome depressiva diagnosticata in capo alla ***** risalgono proprio al periodo di maggiore difficoltà nell'ambiente lavorativo, circostanza questa che costituisce quantomeno un elemento indiziario a sostegno della connessione causale tra i due accadimenti.

Può quindi ritenersi accertato che la condizione lavorativa della ricorrente dal marzo 2005 in poi, per effetto del trasferimento presso la sede Cagliari ***** e quindi presso la sede di ***** correlata alla coeva valutazione negativa della prestazione lavorativa ed alla mortificazione professionale derivante dallo spostamento in sede periferica a cagione di asserite lamentele della clientela abbia inciso sulla sua condizione psico fisica, peraltro già precaria come acclarato dal c.t.u. ponendosi quale concausa, nei termini esposti, della patologia depressiva documentata in atti.

Né osta a tali conclusioni il fatto che il c.t.u. sia pervenuto a valutazioni differenti non essendo il giudicante vincolato in tal senso a condizione che, come è noto alla luce del consolidato orientamento della Suprema Corte, fornisca adeguata motivazione delle ragioni che lo hanno condotto a preterire (in tutto o in parte) le argomentazioni dei consulenti di parte (cfr. tra le varie Cass. n. 15590/2001).

Va aggiunto che il fatto che in seguito non sia stato osservato un regresso della patologia non esclude affatto la descritta incidenza lesiva dell'illecito perpetrato in danno della *****.

La persistenza della malattia può infatti correlarsi a molteplici fattori, non esclusa la percezione di un ambiente di lavoro ostile, pur in mancanza di elementi oggettivi che ne confermino la effettiva sussistenza.

Passando alla quantificazione del danno non patrimoniale può farsi riferimento, relativamente alla voce danno biologico e danno morale, alle *Tablelle per la liquidazione, del danno del Tribunale di Milano 2014*.

L'Importo spettante alla ricorrente è pari ad **euro 40.748,00** calcolato applicando le predette tabelle (invalidità in ragione del 15 % in soggetto di 47 anni di età) con un ulteriore incremento del 20% per il danno morale subito, onde personalizzare il ristoro in aderenza alle circostanze del caso concreto (cfr. Cass. n. 5243/2014 sulla determinazione equitativa del danno inorale mediante incremento percentuale del danno

biologico) per complessivi **euro 48.897,60**, già rivalutati all'attualità.

A tale riguardo va evidenziato che il periodo temporale nel quale risultano perfezionate le condotte lesive risulta piuttosto contenuto nel tempo, che la vicenda professionale della ***** non appare connotata da particolare pubblicità nell'ambito lavorativo e che la valutazione negativa, pur con le riserve già esplicitate, non aveva crisma di ufficialità né risulta comunque che la stessa sia stata artatamente utilizzata in danno della lavoratrice.

Va, di contro, esclusa la sussistenza di un ulteriore danno esistenziale in difetto di specifica dimostrazione della quale era gravato il lavoratore (cfr. Cass. n. 1327/2015).

Il danno risarcibile in questa sede, a prescindere dall'esistenza di apposita domanda proposta anche autonomamente in confronto dell'Inail, è il cd. danno differenziale ossia quello risultante dall'importo riconoscibile a titolo di danno biologico secondo i criteri civilistici diminuito dell'importo dell'indennizzo ex art 13 del D.lgs. n. 38/2000, parimenti riconoscibile al lavoratore nei confronti della parte datoriale o di terzi danneggiati ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 1124/1965.

Sul punto, per ragioni di brevità espositiva, si rinvia alla pregevole sentenza della Corte di Appello di Roma. Sez, Lav. del 12.12.2011 (reperibile su internet all'indirizzo *web* www.personaedanno.it/attachments/article/.../c.%20app.%20roma.doc) la quale si segnala per la particolare chiarezza ed esaustività sulle varie problematiche correlate alla elaborazione teorica ed alla applicazione pratica di tale figura di danno.

L'indennizzo INAIL per un danno biologico del 10 % (percentuale indicata dal C.T.U. ***** alla luce di quanto prevedono le tabelle INAIL), per la fascia di età corrispondente all'età di 47 anni è pari ad **euro 9.086,79**, secondo la tabella allegata ai D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

La somma di **euro 48.897,60** risulta, invero, superiore a quella di **€ 9.086,79** a titolo di indennizzo per danno biologico che l'I.N.A.I.L. avrebbe liquidato, qualora l'assicurata avesse proposto, come era suo onere, domanda all'istituto assicuratore diretta a ottenere l'indennizzo sociale di cui ai richiamato art. 13 del D. Lgs. n. 38 del 2000.

Dal che consegue, pertanto, l'esistenza di un danno differenziale in favore della lavoratrice in conformità al disposto dell'art. 10 del T.U. n. 1124 del 1965 in ragione di **€ 39.810,91** (€ 48.897,60 - € 9.086,79) già rivalutati all'attualità.

Le spese di lite possono essere compensate in ragione di 1/2 stante la parziale reciproca soccombenza, e per la restante parte vanno poste a carico della convenuta come da dispositivo.

La determinazione delle stesse va effettuata con riguardo allo scaglione da 26.000,00 euro a 52.000,00 (cause di lavoro), con un incremento rispetto ai valori medi, tenuto conto della indubbia complessità della lite con riferimento, in particolare, alla ricostruzione

in fatto delle vicende per cui è causa, ed alle questioni tecnico-giuridiche relative al nesso di causalità come sopra sviluppate.

Spese di c.t.u., nella misura separatamente liquidata a carico definitivo di entrambe le parti in eguale misura.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa, accoglie il ricorso proposto da ***** nei limiti di cui in motivazione e, per l'effetto:

- Condanna la società convenuta a corrispondere in favore della ricorrente euro 39.810,91, quale risarcimento del danno biologico differenziale, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del presente provvedimento fino al saldo effettivo;
- Compensa le spese di lite in ragione di 1/2 e per la restante parte condanna la convenuta alla rifusione delle stesse in favore della ricorrente liquidandole in euro 4.750,00 per compensi professionali ex D.M. 55/2014, oltre rimborso forfetario in ragione del 15 %, ed oltre Iva e Cpa, ove dovute, nella misura di legge.
- Pone le spese di c.t.u., come separatamente liquidate, definitivamente a carico delle parti in eguale misura tra loro.

Così deciso in Cagliari, il giorno 5 aprile 2016.

IL GIUDICE

Dott. Giorgio Murru