



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro ed in composizione monocratica nella persona del giudice dott.ssa Adriana Schiavoni, all'udienza del 10.02.2015 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa iscritta al n. R.G. 6272/2009

TRA

_____, rappr. e dif. dall' avv. Angelo Maietta, presso il cui studio elett. dom. in Caserta, alla via Ferrarecce n. 55/A giusta mandato a margine del ricorso

RICORRENTE

E

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI CASERTA (già ASL CE 2), in persona del legale rapp.te p.t., rappr. e dif. come in atti dagli avv.ti Augusto Chiosi e Pasquale D'Onofrio unitamente ai quali elett. dom. in Caserta, alla via Unità Italiana n. 28

RESISTENTE

OGGETTO: Risarcimento danni da mobbing e dequalificazione - Impugnativa di licenziamento

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente in epigrafe ha convenuto in giudizio l'Azienda resistente esponendo di aver prestato attività lavorativa alle dipendenze della stessa, in qualità di Dirigente medico di ortopedia e traumatologia dal 01.05.1995 al 07.08.2008, data nella quale veniva licenziato; di aver prestato la propria attività dapprima presso il P.O. "G.Moscati" di Aversa e, da ultimo, in seguito a diversi trasferimenti, presso il P.O. Palasciano di Capua.

Esponeva di essere stato vittima di una serie di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro così come analiticamente descritti in ricorso, a partire dalla metà di giugno del 2000 e sino al licenziamento.

Ciò premesso, adiva il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di Giudice del Lavoro chiedendo: *"accertata l'illegittimità dei verbali di idoneità alle mansioni redatti dal Collegio medico in data 30.01.2001 ... e dal medico competente in data 17.02.2003 ... ed in data 31.07.2008 ... , nonché degli atti agli stessi presupposti e consequenziali e dei relativi giudizi medici espressi, voglia disporre l'annullamento e/o la disapplicazione o comunque disattendere gli effetti, il tutto*



in uno alla declaratoria di illegittimità ed al conseguente annullamento e/o disapplicazione dei provvedimenti di trasferimento e di assegnazione a diversi incarichi del ricorrente adottati nel corso del 2001 e del 2003. Per effetto di quanto richiesto al punto precedente, nonché previo accertamento dell'illegittimità del demansionamento operato a danno del ricorrente a far data dal 01.06.2000 e della lesione all'integrità psicofisica dello stesso in dipendenza dell'attività posta in essere dall'ASL CE2, ora ASL Caserta nel corso del rapporto di lavoro, accertata l'avvenuta lesione dell'integrità psicofisica, morale ed esistenziale, alla professionalità, alla personalità ed all'immagine del ricorrente, voglia condannare l'ASL Caserta al risarcimento del danno biologico, del danno o pregiudizio morale, del danno o pregiudizio esistenziale, del danno alla professionalità, del danno all'immagine e del danno patrimoniale così come prodottisi nei rapporti lavorativi, sociali e familiari del ricorrente dalla data del 01.01.2003 in poi.Voglia condannare l'ASL Caserta...al pagamento delle ferie e dei riposi maturati e non goduti....Voglia condannare l'ASL Caserta ... al pagamento, anche in via risarcitoria, della intera retribuzione globale di fatto per tutto il periodo di malattia cui è stato astretto il ricorrente ... Voglia, anche previo accertamento della nullità e/o comunque previa disapplicazione dell'art. 36 del C.C.N.L. del 05.12.1996, dichiarata la nullità, inesistenza, l'inefficacia e/o l'annullabilità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, condannare l'ASL Caserta ... alla ricostruzione del rapporto di lavoro ed alla riammissione in servizio con continuazione dello stesso e/o alla reintegra, anche per effetto dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, con condanna della convenuta al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento fino a quella di effettiva reintegra da determinarsi in virtù della retribuzione mensile di € 4.961,31, per 13 mensilità annuali, quale retribuzione globale di fatto percepita fino al licenziamento, oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge, ed oltre al versamento della contribuzione assistenziale ed previdenziale. In via subordinata....voglia dichiarare l'illegittimità e/o l'ingiustificatezza dello stesso e per l'effetto condannare l'ASL Caserta ... al pagamento dell'indennità supplementare di cui all'art. 41 del C.C.N.L. del 10/02/2004 In subordine condannare l'ASL Caserta al risarcimento dei danni per l'illegittimità del recesso.... In via subordinata ... condannare l'ASL Caserta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso da quantificarsi in dodici mensilità di retribuzione globale di fatto, prendendo a base, in ossequio ai criteri di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 10/02/2004, l'importo di € 4.961,31 quale ultima retribuzione erogata ... Voglia ordianre alla convenuta ASL Caserta ... la cessazione di comportamenti illegittimi e vessatori a danno del ricorrente e/o comunque emettere i provvedimenti ritenuti idonei a salvaguardia dell'integrità psicofisica e morale, della professionalità e del diritto all'immagine del ricorrente. Infine, voglia condan nare la convenuta ASL Caserta ... alla refusione delle spese, diritti ed onorari di causa, con attribuzione al costituito procuratore anticipatario.”

Instauratosi regolarmente il contraddittorio, si costituiva in giudizio l'Azienda convenuta che contestava i presupposti di fatto e di diritto di tutte le domande avversarie chiedendone l'integrale rigetto.



La causa, incardinata dinanzi al precedente istruttore titolare del ruolo e da quest'ultimo istruita con produzioni documentali, prova testimoniale e C.T.U. medico-legale, perveniva a questo giudice innanzi al quale veniva portata per la prima volta alla udienza del 16.09.2014 ed, all'odierna udienza, all'esito della discussione, decisa mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Occorre preliminarmente ripercorrere i fatti salienti oggetto della complessa vicenda per cui è causa.

Il ricorrente, medico chirurgo specializzato in ortopedia e traumatologia ed in medicina fisica e riabilitazione, dal 01.05.1995 al 07.08.2008, data nella quale è stato licenziato, ha lavorato alle dipendenze dell'Azienda Sanitaria Locale di Caserta (già ASL CE 2), in qualità di Dirigente Medico di ortopedia e traumatologia.

Sin dall'inizio della sua attività lavorativa presso l'ospedale G. Moscati di Aversa gli sono state assegnate funzioni di ortopedico-chirurgo. Nell'esercizio della propria attività professionale, l'istante ha svolto tutte le mansioni inerenti la propria qualifica, in reparto, in ambulatorio, in pronto soccorso ed, infine, in sala operatoria, occupandosi, nello specifico, dell'effettuazione di interventi chirurgici, delle visite ambulatoriali e di reparto, con relativa attività di diagnosi e cura dei degenti e con prescrizione di terapie riabilitative e farmacologiche, e di tutte le altre attività connesse alle funzioni assegnategli, così come analiticamente descritto in ricorso.

Sin dall'inizio della sua attività presso l'ospedale "G. Moscati", il ricorrente ha riscontrato condizioni oggettive di difficoltà, principalmente di natura organizzativa e logistica, relative sia allo svolgimento delle proprie mansioni che alla complessiva funzionalità del presidio, caratterizzato da una cronica carenza di personale sia medico che infermieristico e da inefficienze di tipo strutturale (situazione, peraltro, più volte attestata non solo con note a firma dei dirigenti sanitari del plesso ospedaliero, ma anche con deliberazione del Consiglio Comunale di Aversa del 20.04.2001, in atti prod.ne parte ricorrente doc. 3-12).

Dalla copiosa documentazione in atti emerge che il ricorrente provvedeva a denunciare, già a partire dal 1996, anche mediante relazioni scritte, le carenze organizzative, logistiche e strutturali verificate nello svolgimento dell'attività lavorativa, ai vertici del presidio ospedaliero e ai dirigenti sanitari dell'amministrazione convenuta, senza, tuttavia, ricevere alcun riscontro. Ciò induceva l'istante a presentare diverse denunce alle autorità giudiziarie competenti ed, altresì, alla stampa locale (cfr. denunce e articoli di giornale in atti prod.ne parte ricorrente).

Il clima di conflittualità che ha caratterizzato il rapporto tra il ricorrente e i dirigenti dell'Ospedale "G.Moscati" appare in tutta evidenza dalle numerose missive e note prodotte agli atti del giudizio (cfr., in particolare doc. nn. 68 e ss.), che si riferiscono ad una serie di episodi verificatisi tutti nel corso degli anni tra il 1996 ed il 2000, in relazione ai quali il Dott. _____ riceveva anche richiami



formali, che non furono, tuttavia, mai seguiti da procedimenti di formale contestazione, né da provvedimenti disciplinari.

In data 11.01.2001, il ricorrente si sottoponeva a visita psichiatrica, a seguito della quale risultava affetto da *“disturbo dell’adattamento con umore misto...disturbo da considerarsi totalmente reattivo alle gravi difficoltà lavorative [...]”* (cfr. doc. n. 100 prod.ne parte ricorrente).

In data 24.01.2001 l’istante veniva sottoposto a visita medico-collegiale dall’ASL ai fini dell’accertamento della idoneità fisica alle mansioni, all’esito della quale, in data 01.02.2001, il Collegio Medico riteneva il affetto da *“Mobbing syndrom limitatamente all’ambiente ospedaliero nel quale attualmente opera”*, giudicandolo pertanto *“non idoneo temporaneamente per mesi dodici al servizio attivo dell’area funzionale Medica Chirurgica, ma si idoneo alla III area funzionale dei Servizi e del Territorio”*.

Con provvedimento del 19.02.2001 (prot.n. 3459) l’amministrazione resistente disponeva il trasferimento del ricorrente, con decorrenza dal 23.02.2001, presso il

Con successivo ordine di servizio del 14.03.2001 (prot. n. 713) l’istante veniva assegnato al servizio presso il in qualità di specialista ortopedico.

In data 27.09.2001, il ricorrente chiedeva un periodo di aspettativa che, tuttavia, non gli veniva concesso; proseguiva, pertanto, nello svolgimento dell’attività lavorativa alternando periodi di effettivo lavoro a periodi di assenza per malattia.

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. e contestuale domanda cautelare ai sensi dell’art. 700 c.p.c., iscritto al n.r.g. 14453/2002, l’istante chiedeva all’adito Giudice del Lavoro l’emissione dei seguenti provvedimenti: “a) in via cautelare, l’annullamento e/o la sospensione degli effetti del verbale di visita collegiale del 01.02.2001, nonché dell’ordine di servizio del 19.02.2001, prot. n. 3459; la immediata reintegra del ricorrente nelle precedenti mansioni e/o in altre equivalenti e, comunque, l’assegnazione a mansioni e funzioni confacenti alla sua specifica competenza; la cessazione di comportamenti illegittimi e vessatori a danno del ricorrente e/o comunque emettere i provvedimenti ritenuti idonei a salvaguardia dell’integrità psicofisica e morale, della professionalità e del diritto all’immagine del ricorrente: b) nel merito: dichiararsi nulli, inefficaci, inesistenti ed illegittimi il verbale di visita collegiale del 01.02.2001, nonché dell’ordine di servizio, prot. n. 3459 del 19.02.2001; dichiarare l’illegittimità del demansionamento operato e per l’effetto ordinare all’ASL CE 2 la reintegra del ricorrente nelle precedenti mansioni o in altre equivalenti...in uno alla condanna al risarcimento del danno biologico, patrimoniale, morale ed esistenziale..”.

Con ordinanza del 19.12.2002, emessa ai sensi dell’art. 700 c.p.c., l’adito Giudice ordinava all’ASL resistente di *“assegnare il ricorrente a mansioni e funzioni corrispondenti alla qualifica rivestita dal ricorrente e confacenti alla sua specialistica competenza ivi compresa l’attività di reparto ed ambulatoriale ad esclusione dell’attività medico-chirurgica operatoria; ordina alla resistente medesima di collocare il ricorrente in un ambiente idoneo e consono alla sua posizione e a fornirgli tutti gli strumenti e i materiali necessari per lo svolgimento della propria attività, nonché*



ad astenersi da qualsiasi comportamento diretto ad ulteriormente compromettere lo stato di salute del ricorrente medesimo" (cfr. ordinanza cautelare del 19.12.2002, doc. n. 157 prod.ne ricorrente).

Il successivo giudizio di merito, relativo alle vicende sin qui descritte limitatamente al periodo sino al 31.12.2002, si concludeva con sentenza n. 6039/2010 con la quale il Giudice dichiarava l'illegittimità del verbale di visita collegiale del 01.02.2001, nonché dell'ordine di servizio prot. n. 003459 del 19.02.2001 e di tutti gli atti consequenziali; accertata la violazione dell'art. 2103 c.c., per effetto del demansionamento subito dal ricorrente per il periodo dal febbraio 2001 al dicembre 2002, ed inquadrata la vicenda nell'ambito del più ampio fenomeno del "mobbing", il Tribunale adito, attestava, da un lato, l'impossibilità di una pronuncia di carattere reintegratorio atteso il licenziamento del ricorrente intervenuto nelle more del giudizio, dall'altro, condannava l'ASL resistente al pagamento, in favore dell'istante, della complessiva somma di euro 84.108,30 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale (cfr. sentenza n. 6039/2010 allegata unitamente alle note difensive di parte ricorrente depositate in data 14.04.2014).

Proseguendo nell'esame dei fatti oggetto della vicenda in esame, antecedenti alla data della predetta pronuncia, va evidenziato che, in data 10.12.2002, il medico competente dell'ASL CE 2, dott.ssa _____, contattando telefonicamente il ricorrente, gli comunicava la sua convocazione per l'effettuazione della visita medica periodica per il giorno 13.12.2002, visita che veniva poi rinviata alla data del 27.12.2002.

Nel corso dell'accertamento medico, il ricorrente veniva sottoposto anche a visita psichiatrica con relazione che si concludeva con il seguente referto: *"si certifica che il dott. _____ è affetto da disturbo della personalità con spunti interpretativi, attualmente in fase di compenso. La condizione psichica del dott. _____ è fortemente connessa con il grado di accettazione, accoglienza, integrazione del contesto nel quale è inserito"*.

Il medico competente, ricevuta tale certificazione, concludeva, pertanto, l'accertamento attestando l'idoneità del ricorrente alle mansioni di Dir. Med. ortopedico per attività di reparto ed ambulatoriale con esclusione dell'attività medico-chirurgica operatoria (cfr. doc. 171 prod.ne parte ricorrente).

Con nota del 05.02.2003, prot.n. 2610, la ASL CE 2, in ottemperanza all'ordinanza cautelare del 19.12.2002, disponeva l'assegnazione del ricorrente, con effetto immediato, al _____ di _____

Il ricorrente, che ancora non aveva ricevuto comunicazione dell'esito della visita, in data 12.02.2003 prendeva servizio presso il predetto presidio ospedaliero.

In data 03.03.2003 riceveva comunicazione dell'esito dell'accertamento effettuato dal medico competente. Seguiva, dunque, un lungo periodo di assenza per malattia, così come attestato dalla certificazione sanitaria in atti.

Con due istanze protocollate in data 11.04.2003, il ricorrente richiedeva al medico competente spiegazioni in merito al risultato della visita e alla sorte della copiosa documentazione consegnata in quella sede. Atteso il mancato riscontro, l'istante, con missiva del 15.07.2005, nuovamente



chiedeva chiarimenti sulla procedura di accertamento effettuata; non ricevendo alcuna risposta da parte del medico competente, provvedeva a sporgere denuncia-querela nei confronti dello stesso presso la Procura della Repubblica.

Con due distinte note, recanti la stessa data del 16.04.2007, rispettivamente prot. nn. 7493 e 7495, l'ASL CE2 inviava al ricorrente comunicazioni del seguente tenore testuale: *“Si comunica che, avendo la S.V. superato il periodo di comporto previsto dalla normativa vigente, dal corrente mese non sarà corrisposta alcuna retribuzione. L'azienda si riserva di procedere al recupero di retribuzione che, in base alla normativa contrattuale sulle assenze per malattia, non doveva essere erogata [...]”*; *“Si comunica che, vista la lunga durata della prognosi evidenziata nell'ultimo certificato medico prodotto in data 13.02.07, la S.V. è diffidata dallo svolgere in tale periodo attività intramoenia”* (doc. nn. 220 e 221 prod.ne parte ricorrente).

Con ricorso ai sensi dell'art. 700 c.p.c., il ricorrente adiva il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di Giudice del lavoro per sentire pronunciare i seguenti provvedimenti: “a) voglia, accertata l'illegittimità del verbale di visita di idoneità alle mansioni redatto dal medico competente in data 27.12.2002 e del relativo giudizio nello stesso espresso, nonché degli atti e provvedimenti dallo stesso presupposti, ivi compreso il certificato medico prot. 618 del 10.02.2003, nonché degli atti e dei provvedimenti dallo stesso discendenti e consequenziali, dichiararne la nullità o disporre l'annullamento e/o la sospensione e/o comunque voglia disattenderne gli effetti; b) voglia, accertata l'illegittimità del provvedimento prot. 7493 del 16.04.2007 e dei provvedimenti dallo stesso discendenti e consequenziali, dichiararne la nullità o disporre l'annullamento e/o la sospensione e/o comunque voglia disattenderne gli effetti, con conseguente inibizione all'ASL CE2 [...] di procedere al recupero delle somme erogate dal 03.03.2006 al 31.03.2007 e ordine di riattivazione del pagamento della retribuzione normalmente spettante in uno alla corresponsione delle somme maturate e non erogata dal 01.01.2004 fino alla riattivazione; in via alternativa, si chiede di condannare l'ASL CE2 [...] al pagamento della somma di 30.000,00 a titolo di rimborso delle spese e dei costi sopportati e da sopportare per la sua assistenza e difesa giudiziale e per la sua cura; c) voglia, accertata l'illegittimità del provvedimento prot. 7995 del 16.04.2007 e dei provvedimenti dallo stesso discendenti e consequenziali, dichiararne la nullità o disporre l'annullamento e/o la sospensione e/o comunque voglia disattenderne gli effetti, con conseguente diritto del ricorrente alla effettuazione dell'attività intramoenia così come già svolta; d) voglia ordinare alla convenuta ASL CE2 [...] la cessazione di comportamenti illegittimi e vessatori a danno del ricorrente e/o comunque emettere i provvedimenti ritenuti idonei a salvaguardia dell'integrità psicofisica e morale, della professionalità e del diritto all'immagine del ricorrente [...]”.

Con ordinanza del 20.09.2007, il giudice adito rigettava il ricorso per carenza del “periculum in mora”. Avverso tale provvedimento, la parte ricorrente proponeva reclamo e, nel corso del giudizio, il Collegio nominava quale CTU il prof. che espletava l'accertamento peritale depositando il relativo elaborato in data 17.09.2008 (cfr. doc. n. 277 prod.ne parte ricorrente).



specificato i comportamenti integrativi di tale condotta nonostante le richieste di chiarimenti in tal senso avanzate....”.

In data 25.06.2008, al termine del periodo di malattia certificato, il dr. _____ rientrava in servizio presso l'ospedale di _____ rimanendovi sino al 02.07.2008, data nella quale veniva sottoposto a visita dal medico competente e, poi, sospeso temporaneamente dal servizio con provvedimento del Direttore Sanitario.

Il medico competente, acquisita la relazione psichiatrica dalla stessa richiesta, concludeva l'accertamento con un giudizio di idoneità alle mansioni, giudizio comunicato al ricorrente in data 05.08.2008.

In data 07.08.2008 veniva intimato al ricorrente il licenziamento con delibera n. 608, comunicata all'istante in data 08.08.2008, il cui contenuto testualmente si riporta: *“Premesso che questa Azienda, con comunicazione del 16.04.2008, ha contestato al dott. _____ dipendente dirigente medico di Ortopedia e Traumatologia, il superamento del periodo di comporto previsto dalla norma contrattuale in quanto lo stesso dal 3 marzo 2006 al 16 aprile 2008 è stato ininterrottamente in malattia e ha superato il periodo massimo di conservazione del posto previsto dai commi 1 e 2 dell'art. 24 CCNL 1994/1997 per l'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, avviando ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. dell'8/06/2000...procedimento volto al recesso del rapporto contrattuale; considerato che, nell'ambito del procedimento attivato dall'Azienda il dr.*

nel corso dell'audizione tenutasi in data 30 aprile u.s. ha contestato quanto eccepitogli dall'Azienda; rilevato che le argomentazioni esposte dal dirigente medico sono state attentamente valutate dall'Azienda, la quale, tuttavia, ha ritenuto le stesse infondate; tenuto conto che questa Azienda, considerata l'inadeguatezza delle giustificazioni addotte dal dr. _____ ha chiesto, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. dell'8/06/2000...., parere preventivo al Comitato dei Garanti in ordine alla volontà di recedere dal rapporto contrattuale con il dirigente medico dr.

; che il predetto organismo, con delibera del 22 luglio 2008 ...ha espresso parere favorevole alla proposta di recesso formulata dall'Azienda; che l'Azienda, dopo approfondito esame della documentazione e dopo attenta valutazione degli interessi coinvolti, ritiene imprescindibile procedere al recesso dal rapporto contrattuale con il dr. _____delibera....di recedere dal contratto di lavoro esistente tra l'Azienda Sanitaria Locale Caserta 2 e il dr.

, dirigente medico di Ortopedia e Traumatologia dell'Azienda, del quale si dispone la risoluzione con effetto dalla data di adozione del presente provvedimento....”.

Il mobbing e la dequalificazione professionale

Tutto ciò premesso, osserva il giudicante come il ricorrente assume che i comportamenti datoriali sopra descritti sono stati, per sistematicità e vessatorietà, specificamente finalizzati al suo danneggiamento professionale, psicologico e sociale, ed, in ultimo, alla sua definitiva espulsione dall'ambiente lavorativo, in quanto espressione di un disegno datoriale caratterizzato da intenti



ritorsivi e intimidatori, tale da integrare gli estremi del "c.d. mobbing", fonte di danni alla salute del lavoratore.

Sebbene in merito ai fatti oggetto del presente giudizio, questo Tribunale si sia più volte pronunciato, occorre ad avviso del giudicante, riconsiderare l'intera vicenda al fine di ricostruirla in termini unitari onde accertare l'effettiva sussistenza del dedotto "mobbing".

Come è noto, il mobbing costituisce un fenomeno mutuato dalla psicologia e dalla sociologia ancora oggi senza una propria autonoma fisionomia giuridica in quanto di tale istituto non esiste una definizione normativa.

Basta solo ricordare che la Corte Costituzionale, con la sentenza 19 dicembre 2003, n. 359, ha dichiarato costituzionalmente illegittima la legge della regione Lazio 11 luglio 2002 n. 16, che ne aveva dato una definizione giuridica, per violazione del principio secondo cui spetta allo Stato fornire la nozione giuridica di un fenomeno inquadrabile nell'ambito dell'ordinamento civile, ed ancora che la circolare Inail n. 71 del 2003, che aveva inserito tra le malattie tabellate anche quelle psichiche da mobbing, è stata annullata da Tar Lazio, sez. III ter, n. 5454/2005.

Allo stato, pertanto, la definizione del fenomeno è quella che si ricava dall'esame delle decisioni della giurisprudenza di legittimità e di merito, nonché dalle acquisizioni della scienza medico-legale.

La prima teorizzazione del concetto di mobbing si deve allo studioso H. Leymann, il quale lo definì come "*terrore psicologico sul posto di lavoro*"; il termine deriva, com'è risaputo, dal verbo inglese to mob che significa "assalire, aggredire accerchiare qualcuno", utilizzato in etologia per descrivere i comportamenti del branco volti ad espellere un membro del gruppo.

Più di recente una articolata definizione è stata elaborata dallo psicologo del lavoro H. Ege che lo ha descritto come "*...situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere*". Lo studioso, inoltre, individua le diverse categorie in cui possono classificarsi i possibili episodi di condotte mobbizzanti: 1) attacchi ai contatti umani (limitazioni alla possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti con significato negativo, etc.); 2) isolamento sistematico (trasferimento della vittima a un luogo di lavoro isolato, comportamenti tendenti ad ignorarla, divieti di parlare o intrattenere rapporti con questa persona; 3) cambiamenti delle mansioni (revoca di ogni mansione da svolgere, assegnazione di lavori senza senso, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima, cambiamenti comuni degli incarichi; 4) attacchi contro la reputazione (calunnie, pettegolezzi, turpiloquio, valutazione sbagliata o umiliante delle sue prestazioni etc.); 5) violenza o minacce di violenza (minacce o atti di violenza fisica o a sfondo sessuale).



In un'ottica diversa, strettamente medica e dunque meno ancorata alle problematiche dell'ambiente e delle dinamiche di sviluppo del fenomeno, altri autori individuano il mobbing in quella "situazione di aggressione, di esclusione e di emarginazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori", una sorta di "malattia sociale trasversale", che si connota per "la continuità delle aggressioni nel tempo, lo stillicidio di eventi persecutori, l'intensificazione progressiva di attacchi che portano la vittima all'isolamento, all'emarginazione, al disagio ed alla malattia".

Condivisa è poi la distinzione tra mobbing orizzontale, che si verifica quando un certo numero di colleghi emargina qualcuno che, per qualche motivo, è invisibile al gruppo ovvero mobbing verticale attuato dal capo verso i sottoposti.

Circa i comportamenti individuati come "mobbizzanti", va detto che esistono comportamenti che possono dirsi "tipici", perché già espressamente previsti dall'ordinamento come illeciti e contrari a norme legislative e/o contrattuali, e quindi già di per sé *contra legem*, ed altri comportamenti "atipici" - di per sé generalmente neutri - che, letti teleologicamente tra loro ed in connessione eventuale con comportamenti tipici, permettono di ricostruire un quadro vessatorio e persecutorio nei confronti del lavoratore.

Tratti comuni di tutti i fenomeni di mobbing sarebbero comunque la ripetitività nel tempo delle condotte e la loro riconducibilità ad identico disegno, quello che ha cioè per oggetto l'esclusione, l'emarginazione del lavoratore. Si precisa, infatti, che non è considerabile mobbing la singola azione, consistente in un unico demansionamento, un trasferimento gravoso, un ordine di servizio umiliante, ma occorre una strategia, un attacco continuato, ripetuto, duraturo; in genere gli studiosi concordano nell'individuare in sei mesi la durata minima dell'arco temporale necessario e sufficiente per poter diagnosticare una situazione di mobbing, richiedendosi da alcuni una frequenza degli attacchi non inferiore alla settimana, da altri anche una cadenza delle azioni ostili di almeno alcune volte al mese.

Gli elementi caratterizzanti il mobbing sono quindi costituiti dalla potenzialità lesiva delle condotte (la fattispecie vietata non rimane integrata quando si tratti di una percezione soggettiva da parte del lavoratore, priva di elementi di oggettiva consistenza), dalla loro frequenza (che serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il "mobbing") e dalla ripetitività nel tempo delle aggressioni. Ciò che distingue il mobbing dal conflitto puro e semplice nei rapporti interpersonali è appunto il continuo ripetersi in un arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio inflitto alla vittima.

Secondo la psicologia del lavoro, in particolare, il mobbing presuppone che la vicenda lavorativa conflittuale non sia stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi causalmente legate l'una all'altra. Tali fasi sono sei e sono state così descritte: "dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale e accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale ... la seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio ... la terza fase è quella



nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psicosomatici, i primi problemi per la sua salute ... la quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori e abusi dell'amministrazione del personale ... la quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psicofisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione ... la sesta fase, peraltro indicata solo e fortunatamente quale fase eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei casi più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti" (in tal senso, Trib. Forlì, sentenza del 15.03.2001, est. Sorgi).

In conclusione, come ribadito dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, 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 miratamente 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., tra le tante, Cass., sez. lav., 6 agosto 2014, n. 17698; Cass., sez. lav., 7 agosto 2013, n. 18836; Cass., sez. lav., 5 novembre 2012, n. 18927; Cass., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785).

Il dato oggettivo quindi, della serialità ed aggressività delle azioni, si combina con quello soggettivo della finalità vessatoria e persecutoria dell'autore che, specie in presenza di atti in sé leciti, permette di giungere ad una valutazione finale e complessiva di disvalore.

Quanto poi al sistema di tutele approntabili in favore del lavoratore la strada è stata già delineata dalla giurisprudenza che per prima si è espressa sul punto e ha trovato il consenso unanime della dottrina ed ha individuato nell'art. 2087 c.c., norma immediatamente precettiva posta a salvaguardia dell'integrità fisica e psichica del lavoratore e della sua personalità morale, una disposizione di chiusura che consente di sanzionare ogni tipo di condotta suscettibile di produrre un danno ingiusto a diritti costituzionalmente garantiti.

Tutto quanto innanzi esposto in termini generali, e venendo al caso di specie, il ricorrente lamenta di essere stato oggetto di diverse tipologie di comportamenti vessatori, aventi carattere di permanenza e sistematicità, dipanatisi nell'arco di circa otto anni, quali, in estrema sintesi, svuotamento delle mansioni ed emarginazione lavorativa, omessa risposta alle richieste avanzate, trasferimenti immotivati, illegittimità dei vari giudizi medico-legali espressi dai competenti organi dell'amministrazione ed, infine, il licenziamento.

Orbene, al riguardo, rileva il giudicante come dalla copiosa documentazione in atti e dalle risultanze processuali può senz'altro ritenersi raggiunta la prova dell'inadempimento datoriale ed, in particolare, del fatto che per un periodo temporale piuttosto esteso (circa otto anni), il ricorrente sia



stato sottoposto ad una serie di comportamenti vessatori ad opera dell'amministrazione convenuta nella persona dei vari dirigenti aziendali avvicendatisi nel corso del tempo.

Vengono, dunque, in rilievo diverse condotte che è opportuno esaminare più nel dettaglio, essendo a tal fine necessario, ad avviso di chi scrive, ripercorrere la vicenda in esame sin dal suo inizio.

Come già accertato da questo Tribunale, nella sentenza del 26 ottobre 2010 n. 6039, relativa al periodo sino al 31 dicembre 2002 - periodo coperto da giudicato, che viene qui in rilievo solo ai fini di una ricostruzione unitaria dei fatti oggetto di causa - il ricorrente, adibito sin dalla sua assunzione allo svolgimento di mansioni professionalmente gratificanti corrispondenti alla sua qualifica di dirigente medico, nella specie chirurgo specializzato in ortopedia e traumatologia, a partire dal mese di giugno del 2000, veniva progressivamente privato dell'attività chirurgica in sala operatoria. Dapprima, veniva escluso dalle sedute operatorie ordinarie, poi, dal gennaio 2001, veniva sistematicamente escluso dai turni pomeridiani e di reperibilità, riducendosi così la sua prestazione esclusivamente all'effettuazione dell'attività di reparto ed ambulatoriale. In seguito, poi, alla visita effettuata, in data 01.02.2001, dal Collegio medico che lo giudicò affetto da "mobing syndrom" e "non idoneo per mesi dodici all'attività medica chirurgica", il ricorrente veniva di fatto espulso dall'ambiente lavorativo di Aversa.

Nonostante le richieste di verifiche e di controllo in merito all'operato del Collegio medico, con precipuo riferimento alla diagnosi dallo stesso formulata, provenienti non solo dal ricorrente, ma anche dal personale dell'azienda sanitaria convenuta (cfr. doc. n. 255 in atti prod.ne ricorrente), con ordine di servizio n. 3459 del 19.02.2001, l'ASL disponeva il trasferimento del [redacted] presso gli uffici della Direzione del [redacted], ove non gli fu affidato alcun incarico o funzione, né un ufficio o una postazione di lavoro.

Dal 14.03.2001 veniva, poi, assegnato al [redacted] ove, oltre a non svolgere alcuna attività chirurgica della quale era già stato privato, vedeva ulteriormente ridursi la propria attività professionale, essendo questa limitata all'effettuazione di visite ambulatoriali e relative prescrizioni farmacologiche, peraltro in numero ridotto, data la presenza di altro ortopedico presso il Poliambulatorio.

A partire dal 24.01.2002, il ricorrente veniva di fatto assegnato alla Direzione Generale dell'ASL CE/2, senza alcun formale atto di assegnazione e/o di trasferimento e senza alcuna indicazione delle funzioni e responsabilità attribuite, collocato inoltre in una postazione di lavoro angusta.

Peraltro, la presenza del ricorrente presso la Direzione Generale dapprima non compare nelle certificazioni relative allo stato di servizio del [redacted], figurandovi, infatti, per la prima volta solo nella attestazione rilasciata nel giugno del 2007 e limitatamente al mese di febbraio 2002 (cfr. doc. n. 155 prod.ne parte ricorrente).

Tale situazione di incertezza non viene chiarita nemmeno in seguito alle numerose richieste avanzate dal ricorrente rispetto alle quali l'amministrazione non ha mai fornito esauriente risposta.

Rientra al lavoro in data 24.12.2002, dopo un periodo di malattia, recatosi presso la Direzione Generale, il ricorrente trovava la medesima situazione che aveva lasciato, ovvero non rinveniva una



postazione di lavoro, non gli venivano assegnate mansioni o funzioni da svolgere, non trovava il proprio cartellino marcatempo, né gli venivano consegnati i buoni pasto.

Tali circostanze, peraltro confermate anche nel corso del giudizio penale n. 1916/2004 (cfr. doc. n. 162 prod.ne parte ricorrente), non sono mai state oggetto di alcuna contestazione da parte dell'amministrazione resistente che, nelle diverse memorie difensive, e, da ultimo in quella depositata agli atti del presente giudizio, si è sempre limitata ad una generica contestazione delle articolate circostanze di fatto di cui al ricorso introduttivo, senza mai prendere posizione specifica in merito ai fatti denunciati dal ricorrente, e, ciò, in violazione alla disposizione di cui all'art. 416 c.p.c. che impone al convenuto di prendere posizione precisa sui fatti costitutivi dedotti dall'attore. E, quanto agli effetti della mancata contestazione, deve essere richiamato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo il quale *"a fronte di un onere specificamente imposto dal dettato legislativo la mancata contestazione del "fatto costitutivo del diritto" rappresenta in positivo e di per sé l'adozione di una linea difensiva incompatibile con la negazione del fatto, rendendo inutile provarlo perché lo rende non controverso"* (in tal senso, Cass. sez. lav., 17 giugno 2004, n. 11353).

Proseguendo nell'esame dei fatti oggetto di giudizio, va evidenziato che, in seguito alla visita effettuata dal medico competente, su richiesta dell'Ispettorato del Lavoro di Caserta, al ricorrente veniva diagnosticato un "disturbo della personalità con spunti interpretativi" (cfr. doc. n. 175) cui seguiva un giudizio di parziale idoneità alle mansioni di dirigente medico ortopedico per attività di reparto ed ambulatoriale con esclusione dell'attività medico-chirurgica operatoria (certificato del 17.02.2003, doc. n. 170).

Nel frattempo, il ricorrente, in seguito all'ordinanza cautelare di questo Tribunale del 19.12.2002, veniva trasferito presso il Presidio Ospedaliero dove si recava in data 05.02.2003 e dove rimaneva in servizio effettivo sino al 01.03.2003.

Ed infatti, in seguito alla comunicazione dell'esito dell'accertamento effettuato dal medico competente, il ricorrente si assentava dal lavoro per malattia per un lungo periodo, ovvero dal 03.03.2003 sino al 26.06.2008, data nella quale riprendeva servizio presso il presidio di rimanendovi sino alla data del licenziamento (07.08.2008).

Durante il periodo di lavoro svolto presso il presidio di al ricorrente veniva inibito lo svolgimento dell'attività operatoria, permanendo anche l'esclusione del medesimo dai turni pomeridiani, di guardia notturna e festiva e di reperibilità.

Ciò premesso, osserva il giudicante come deve ritenersi provata la dequalificazione professionale del ricorrente, peraltro già accertata dal Tribunale per il periodo dal febbraio 2001 al dicembre 2002, anche con riferimento al periodo successivo, e, cioè, a partire dal 01.01.2003 e sino alla data del licenziamento.

La disciplina delle mansioni e dello *ius variandi* del datore di lavoro trova differente regolamentazione a seconda che si verta in tema di rapporto di lavoro privato ovvero pubblico.



Nel primo caso, infatti, trova applicazione la disposizione di cui all'art. 2103 c.c. che, per quel che qui interessa, statuisce: "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte". Dunque, il termine di riferimento dell'equivalenza contemplata dall'art. 2103 c.c. è costituito dal contenuto professionale delle mansioni da ultimo effettivamente svolte dal lavoratore, sicché sono da considerare inferiori quelle mansioni che, rispetto alle precedenti, comportino una sottoutilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore.

La norma di riferimento nell'ambito del lavoro pubblico è, invece, l'art. 52 del T.U. 165/2001, che deve senz'altro collocarsi tra le "diverse disposizioni", ex art. 2, comma 2 del medesimo decreto, che configurano deroghe alla disciplina codicistica, con la conseguenza che, relativamente alla materia *de qua*, va ritenuta certamente inapplicabile l'art. 2103 c.c..

Fermo il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ribadito anche dalla disposizione da ultimo citata, va, tuttavia, evidenziata una fondamentale differenza rispetto al lavoro privato: il parametro di riferimento, ai fini della valutazione sull'equivalenza delle mansioni, ex art. 2103 c.c., viene individuato dalla norma nelle mansioni "ultime effettivamente svolte" dal lavoratore; invece, l'art. 52 del T.U. 165/2001 si riferisce espressamente alle "mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi".

Va sul punto richiamato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale *"in materia di pubblico impiego privatizzato, l'art. 52, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che sancisce il diritto alla adibizione alle mansioni per le quali il dipendente è stato assunto o ad altre equivalenti, ha recepito - attese le perduranti peculiarità relative alla natura pubblica del datore di lavoro, tuttora condizionato, nell'organizzazione del lavoro, da vincoli strutturali di conformazione al pubblico interesse e di compatibilità finanziaria delle risorse - un concetto di equivalenza "formale", ancorato alle previsioni della contrattazione collettiva (indipendentemente dalla professionalità acquisita) e non sindacabile dal giudice. Ove, tuttavia, vi sia stato, con la destinazione ad altre mansioni, il sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa, la vicenda esula dall'ambito delle problematiche sull'equivalenza delle mansioni, configurandosi la diversa ipotesi della sottrazione pressoché integrale delle funzioni da svolgere, vietata anche nell'ambito del pubblico impiego"* (cfr. in tal senso, Cass. sez. lav., 21.05.2009, n. 11835).

Dunque, la inapplicabilità dell'art. 2103 c.c. ai pubblici dipendenti, ivi compresi quelli con qualifica dirigenziale (cfr. art. 19 T.U. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 145/2002) comporta l'impossibilità per il giudice di merito di procedere al giudizio di equivalenza tra le mansioni, utilizzando quale parametro di riferimento quello delle mansioni da ultimo svolte dal lavoratore. Ciò non implica, tuttavia, la liceità del comportamento datoriale diretto a privare il pubblico dipendente di qualunque incarico e, dunque, ad esautorarne il ruolo all'interno dell'amministrazione. Ove, infatti, venga ravvisato, nel caso concreto, un sostanziale svuotamento



dell'attività lavorativa, la vicenda esula dall'ambito delle problematiche sull'equivalenza delle mansioni, configurandosi la diversa ipotesi della sottrazione pressoché integrale delle funzioni da svolgere, con lesione del diritto alla professionalità del lavoratore.

Ebbene, nel caso in esame, il ricorrente ha subito progressivamente un ridimensionamento qualitativo e quantitativo delle mansioni svolte, fino ad essere sostanzialmente privato di tutte le attività rientranti nel profilo della qualifica di appartenenza, ovvero in quella di dirigente medico chirurgo, vedendo pertanto del tutto esaurito il proprio ruolo all'interno dell'amministrazione sanitaria.

Ed infatti, come sopra evidenziato, a partire dal giugno del 2000, il ricorrente è stato progressivamente privato dell'attività operatoria, dapprima con esclusione dalle sedute operatorie ordinarie, poi con esclusione dai turni pomeridiani, notturni, festivi e di reperibilità; in seguito, ridotto praticamente alla totale inattività, prima presso la Direzione del

, poi presso il , dove, privo di un'adeguata postazione di lavoro ed in assenza dei necessari strumenti e materiali, si limitava a svolgere attività ambulatoriale. Infine, trasferito in via di fatto presso la Direzione Generale, collocato in locali angusti, inadatti all'espletamento di qualsiasi attività, veniva definitivamente isolato dall'ambiente lavorativo e addirittura, per questo periodo, neppure risultava la sede lavorativa sulle attestazioni relative allo stato di servizio. Anche in seguito al trasferimento presso il presidio ospedaliero di nulla mutava, permanendo, infatti, l'esclusione del ricorrente dall'attività operatoria e dai turni pomeridiani, notturni e di reperibilità. Situazione, quest'ultima, rimasta inalterata sino al licenziamento, posto che, come si dirà più innanzi, al giudizio di idoneità al lavoro del 02.08.2008 non seguiva in fatto alcuna reintegra del nelle mansioni in precedenza svolte, stante l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

Dalla documentazione agli atti, effettivamente emerge che dal momento in cui al ricorrente veniva inibito lo svolgimento dell'attività chirurgica, e, poi, anche quella di reparto, il ruolo del medesimo all'interno della struttura della amministrazione resistente risulta nella sostanza svuotato di ogni contenuto effettivo, realizzandosi conseguentemente una sottoutilizzazione ed un progressivo impoverimento delle attitudini lavorative e professionali dell'istante, tenuto conto anche del fatto che l'attività medica, ed in particolare l'attività di un medico chirurgo, necessita della pratica quotidiana.

Risulta in conclusione provata l'avvenuta dequalificazione del ricorrente.

Il comportamento tenuto dall'amministrazione resistente, come già evidenziato, non si esaurisce, tuttavia, nella condotta di demansionamento appena descritta, assumendo le condotte datoriali, valutate unitariamente, in connessione teleologica tra loro, quei caratteri di vessatorietà, permanenza e sistematicità, tali da poter ritenere integrato, nel caso di specie, il fenomeno del mobbing.

Il ricorrente ha descritto gli iniziali comportamenti di sottile intimidazione e vessazione adottati dall'amministrazione resistente nei suoi confronti, confermati dalle risultanze processuali e dalla



copiosa documentazione agli atti. Ed, infatti, a fronte delle reiterate denunce, prima verbali e poi scritte del ricorrente circa le inefficienze organizzative e le carenze strutturali dell'ospedale "G. Moscati" di Aversa, l'Azienda resistente ha inizialmente contestato e criticato il suo operato (cfr., tra gli altri, il doc. n. 78 ove è detto che *"il comportamento del dott. _____ rappresenta un elemento di turbativa all'interno del Reparto.."*; v. note del 18.01.1996, del 03.06.1996 e contestazioni disciplinari alle quali non seguì, tuttavia, alcun provvedimento sanzionatorio e che, pertanto, assumono carattere puramente intimidatorio rispetto alle iniziative di denuncia, anche presso le competenti autorità penali poste in essere dal _____ (cfr. doc. nn. 69,70,71,72,73,74,75,76; doc. n. 86, 217), per poi passare al silenzio e all'acquiescenza rispetto alle reiterate e motivate richieste del ricorrente (evidenziate al capo 7, nota n. 3 del ricorso introduttivo e supportate dai pertinenti documenti ivi indicati), fino poi a giungere ai provvedimenti di sostanziale svuotamento delle mansioni, ai continui trasferimenti da un ufficio all'altro e alla conseguente marginalizzazione dell'attività lavorativa ed, in ultimo, al licenziamento del lavoratore.

Momenti decisivi di tale condotta finalizzata alla emarginazione del ricorrente dal contesto lavorativo e alla sua definitiva espulsione sono senza dubbio rappresentati dai due giudizi medici di inidoneità all'esercizio dell'attività medico-chirurgica espressi dagli organi competenti dell'ASL CE2 rispettivamente in data 01.02.2001 e 17.02.2003.

Come evidenziato dai diversi ctu nominati da questo Tribunale nell'ambito dei giudizi instaurati dal ricorrente, le diagnosi ivi espresse devono ritenersi errate sotto l'aspetto scientifico e medico-legale al punto da far ritenere, senza ombra di dubbio, che l'amministrazione resistente abbia utilizzato uno strumento previsto dalla legge, ovvero l'accertamento della idoneità allo svolgimento delle mansioni relative alla qualifica rivestita, per fini diversi da quelli normativamente previsti, ossia per allontanare un dipendente divenuto evidentemente un personaggio s_____ lavorativo.

Ed infatti, come evidenziato dai ctu, dott.ri _____ e _____ nominati nel corso del procedimento rubricato al n.r.g. 859/2003, il giudizio espresso dal Collegio medico in data 01.02.2001, che ritenne il _____ affetto da "mobbing syndrom limitatamente all'ambiente ospedaliero nel quale attualmente opera" giudicandolo "non idoneo temporaneamente per mesi 12 (dodicì) al servizio attivo dell'area funzionale medico chirurgica, ma si idoneo alle attività professionali relative alla 3° area funzionale dei servizi e del territorio", è del tutto *errato sotto l'aspetto scientifico – medico – legale: è errato perché la diagnosi è inesistente sotto il profilo nosografico non riscontrandosi nelle classificazioni dei disturbi mentali...è errato perché basato sul NULLA essendo privo di una diagnosi supportata dall'accurata anamnesi e dall'esame obiettivo; è errato perché l'istante all'epoca del giudizio era da ritenersi idoneo ad esercitare la sua specifica attività professionale di chirurgo ortopedico sia in camera operatoria che in reparto ed al pronto soccorso ... Se si considera che il _____ ha operato in sala chirurgica fino al 31.01.2001 ed anche oltre (08.02.2001), così come documentato dagli atti, risulta evidente che Egli all'epoca del giudizio espresso dal Collegio Medico Legale Aziendale era nel pieno possesso delle*



sue capacità psicofisiche-affettive-intellettive idonee ad esercitare la sua specifica attività professionale di chirurgo ortopedico sia in camera operatoria che in reparto ed al pronto soccorso essendo il disagio psicologico certificato dal Medico Curante una reazione emozionale a un precedente fatto stressante senza alcuna compromissione del funzionamento lavorativo e sociale e perciò acuto, transeunte e regredibile in breve tempo. Solo in prosieguo di tempo, hanno aggiunto i consulenti d'ufficio, per il persistere delle condizioni di costrittività organizzativa...si è sviluppato un complesso sintomatologico....che ben si attaglia alla diagnosi di "disturbo dell'adattamento con ansia ed umore depresso misti" che a distanza di circa un anno dal mese di febbraio 2001 si è stabilizzato in forma cronica limitandone, sia per l'inattività che per la labilità psico-emotiva, l'attività lavorativa in camera operatoria senza alcuna ripercussione negativa sulla specifica attività ortopedica in reparto ed al pronto soccorso. (cfr. sentenza n. 6039/2010 cit., in atti; consulenza medico legale dott.ri e doc. n. 266 prod.ne parte ricorrente).

Quanto al giudizio espresso nella certificazione psichiatrica a firma della dott.ssa che valutò il ricorrente "affetto da disturbo della personalità con spunti interpretativi, attualmente in fase di compenso, la cui condizione psichiatrica è connessa fortemente con il grado di accettazione, accoglienza, integrazione del contesto nel quale è inserito", valutazione che confluì poi nel giudizio espresso dal medico competente dell'ASL (cfr. certificato del 17.02.2003 che giudicò il idoneo alle mansioni di Dir. Med. ortopedico per attività di reparto ed ambulatoriale con esclusione dell'attività medico-chirurgica operatoria), nella relazione del CTU, dott. nominato dal Tribunale in composizione collegiale nel corso del giudizio di reclamo, si legge che: "l'esplorazione psichiatrica condotta ha escluso una franca presenza di un disturbo della personalità, tanto più con spunti interpretativi, sicchè non può allo stato (come del resto anche in passato stante la permanenza nel tempo della personalità e delle possibili variazioni) confermarsi l'orientamento diagnostico espresso nel certificato medico della dott.ssa del 4/2/03. Del resto... nessuno di tutti i numerosi documenti clinici da più sanitari redatti fa mai riferimento ad un tal genere di diagnosi. L'attore è invece affetto da un disturbo post-traumatico da stress, sempre in base alla complessa esplorazione specialistica praticata in occasione dei presenti accertamenti, la quale collima perfettamente con numerose, ripetute analoghe espressioni diagnostiche. Per vero, fino all'incirca al settembre del 2003 i certificati medici relativi allo stato psichico dell'attore attestavano un disturbo cronico dell'adattamento, ma il successivo viraggio diagnostico verso il D.P.T.S. non rappresenta alcuna contraddizione, in quanto è ben noto in psichiatria la possibilità di evoluzione nel tempo di un disturbo cronico di adattamento in una più consistente forma di D.P.T.S....Può dirsi inoltre che il D.P.T.S. del p....risulta di rilevante entità, in quanto classificabile in una forma grave....la condotta dell'ASL CE2 ha realizzato di fatto una situazione di mobbing, dovendo riconoscersi che la vicenda lavorativa dell'attore, così come si è evoluta nel tempo, stante le dichiarazioni di anamnesi e le certificazioni prodotte, risponde ai rilievi clinici e circostanziali per poter affermare un tal genere di evento realizzato da una condotta costrittiva. Il disturbo cronico di adattamento, prima, ed il disturbo post traumatico da stress, dopo,



rappresentano le espressioni cliniche delle alterazioni psichiche indotte dal mobbing” (cfr. doc. n. 277).

Occorre a questo punto evidenziare che, alla data del 31.07.2008, all’esito della visita del medico competente dell’amministrazione, il ricorrente, dopo essere stato ritenuto affetto da “mobbing syndrom” (giudizio del 01.02.2001) e da “disturbo della personalità con spunti interpretativi (certificato del 04.02.2003 e conseguente giudizio del 17.02.2003) veniva giudicato “idoneo al lavoro” (cfr. doc. n. 342).

Vale la pena sottolineare come a tale giudizio non seguì affatto la reintegra del ricorrente nelle mansioni in precedenza svolte, posto che l’amministrazione che, nel frattempo, aveva iniziato la procedura di licenziamento del _____ gli comunicò, in data 07.08.2008, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Al riguardo, il CTU dott. _____ nominato nel corso del presente giudizio, ha evidenziato nelle conclusioni dell’elaborato peritale che: “Il giudizio medico-psichiatrico del 04.03.2003 non è corretto; non è corretto perché non trova riscontro alcuno nell’esame psicodiagnostico attuale, né in tutti gli altri precedenti e successivi, elementi questi che inducono a poter sostenere errata la valutazione del 04.02.2003. Va sottolineato, peraltro, che la procedura e la metodologia seguita presso il DSM di Aversa – ASL CE/2, così come si apprende dalla documentazione, non soddisfano i criteri e i parametri dell’indagine clinico diagnostico in ambito psichiatrico non avvalendosi di strumentazioni adeguate e supporti testistici. Il conseguente giudizio di idoneità del 17.02.2003 non è corretto; non è corretto perché fondato su erroneo presupposto e conclusione psichiatrica (“disturbo di personalità”). Sul punto si sottolinea la lacunosità dell’accertamento svolto e del conseguente giudizio di idoneità poiché non tiene conto della significativa diagnosi di “Mobbing Syndrom” Nemmeno tiene conto della condizione di mobbing denunciata dal _____ ... Il certificato psichiatrico del 31.07.2008 non è corretto; Non è corretto perché in tale certificazione non si individuano psicopatologie in atto, palesemente in contrasto con tutte le certificazioni antecedenti e prodotte in strutture non appartenenti all’ASL CE2... Il conseguente giudizio di idoneità del 02.08.2008 non è corretto; non è corretto perché fondato su erroneo presupposto e conclusione psichiatrica (“IDONEO”), non valutando la presenza del Disturbo Post Traumatico da Stress (diagnosticato nel 2003 dall’INAIL e il 17.09.2008 dal Consulente di Ufficio nominato dal Tribunale del Lavoro)....

Osserva il giudicante come tutti i comportamenti su descritti, ed in particolare, i tre giudizi medico-legali espressi nel corso del tempo dagli organi competenti dell’amministrazione resistente non possano che essere letti in connessione teleologica con tutte le altre condotte denunciate e valutati, dunque, nell’ambito di una ricostruzione unitaria dell’intera vicenda lavorativa del ricorrente.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, deve, infatti, ritenersi che la fattispecie in esame rientra sicuramente nel fenomeno del c.d. mobbing verticale (o bossing), atteso che i comportamenti denunciati hanno carattere sistematico, risultano far parte di un disegno unitario di prevaricazione, sono stati commessi in un considerevole arco temporale (in riferimento alla loro considerevole



durata), provengono dall'amministrazione resistente ed appaiono connotati dal dolo specifico richiesto.

L'amministrazione, infatti, attraverso i propri organi, ha utilizzato il giudizio di inidoneità in modo del tutto strumentale al fine di allontanare l'istante dall'ambiente lavorativo nel quale operava, collocandolo in un contesto ambientale e logistico di emarginazione, con assegnazione di compiti dequalificanti fino a giungere alla sua definitiva espulsione dalla realtà lavorativa.

Diversamente l'ASL, pur nella consapevolezza di una situazione di mobbing (riconosciuta anche dall'INAIL con attribuzione di un grado invalidante pari al 15% come da certificato di liquidazione dell'indennizzo in capitale del 22.04.2004), avrebbe dovuto attivarsi al fine di adottare tutte le misure necessarie dirette a tutelare l'integrità psico-fisica dell'istante anziché fare ricorso a continui trasferimenti, a provvedimenti di sostanziale svuotamento delle mansioni che hanno leso la personalità morale del ricorrente e compromesso il suo stato di salute, determinando un danno biologico permanente di natura psichica, inteso quale menomazione dell'integrità psico-fisica, nella misura del 45%.

Al riguardo, il consulente ha evidenziato un progressivo peggioramento delle condizioni di salute dell'istante, ricollegandolo causalmente al vissuto lavorativo, affermando che: *“il Dott. ha manifestato risposte psicopatologiche alla condizione di conflittualità organizzativa che, inizialmente, hanno determinato la comparsa di un Disturbo dell'Adattamento con Ansia e Umore Depresso Misti che, successivamente, è evoluto in un Disturbo Post Traumatico da Stress e, allo stato, in una condizione di Depressione Maggiore. Il progressivo aggravamento psicopatologico ha inciso sulla cenestesi lavorativa del soggetto che, attualmente, è idoneo alle attività proprie della sua qualifica professionale di dirigente medico da svolgersi in orario diurno, preferenzialmente fisso, ed in ambiente clinico-amministrativo; invece è non idoneo ad attività più stressanti quali attività chirurgica, attività di reparto, attività di pronto soccorso, turni notturni, turni di pronta disponibilità, costante contatto con il pubblico.”* (cfr. CTU in atti).

In conclusione, dalla lettura complessiva delle condotte datoriali emerge con chiarezza l'intento persecutorio nei confronti del ricorrente: tutti gli atti posti in essere dall'amministrazione si inseriscono infatti in una strategia complessiva diretta all'emarginazione e al definitivo allontanamento del ricorrente dal contesto lavorativo.

Ebbene, in omaggio alle regole generali di riparto degli oneri probatori in tema di responsabilità contrattuale ai sensi dell'art. 2087 c.c., il ricorrente ha allegato l'inadempimento datoriale fornendo, altresì, la prova del danno conseguenza dell'inadempimento e del nesso causale tra l'effetto della violazione dell'obbligo di sicurezza ed il pregiudizio subito; viceversa alcuna prova liberatoria è stata offerta dall'Azienda convenuta che anche nel presente giudizio si è limitata ad una generica contestazione di tutte le circostanze dedotte nel ricorso introduttivo ed emergenti dalla copiosa documentazione prodotta in atti.



Il risarcimento dei danni

Passando, dunque, ad esaminare la determinazione del danno, il CTU ha indicato nella misura del 45% l'entità dei postumi a carattere permanente residuati dalle lesioni conseguenti alle vessazioni subite, qualificate dal consulente in termini di "depressione maggiore grave". Si aggiunge nella relazione peritale che tale patologia trova la sua concausa di efficienza lesiva nelle vicende lavorative che hanno visto il ricorrente protagonista, in quanto cronologicamente, qualitativamente, quantitativamente e moralmente idonee a produrre il disagio psicopatologico in questione.

Tale consulenza tecnica, confermata dalla documentazione sanitaria in atti, anche di fonte pubblica, risulta svolta sulla base di metodiche di accertamento medico legali complete e corrette, utilizzando argomentazioni logiche, esaurienti e persuasive ed in conformità ai quesiti formulati all'atto del conferimento dell'incarico e va pertanto interamente condivisa.

Non sono state dedotte dalla parte resistente carenze o deficienze diagnostiche nelle quali sarebbe incorsa la ctu, né sono state svolte critiche specifiche e/o che possono essere condivise dal giudice in quanto le conclusioni cui è giunto il consulente, attesa la coerenza logica delle argomentazioni svolte e dei criteri posti a base della consulenza, sono corrette e da condividere integralmente.

Le argomentazioni medico legali del consulente, valutate unitamente alle risultanze processuali, consentono quindi di ritenere provata l'esistenza di un nesso causale tra la patologia psichica che ha colpito il [redacted] e l'inadempimento datoriale che lo ha esposto ad una situazione di mobbing, nonché la presenza e l'entità di un danno biologico risarcibile.

Venendo alla determinazione del *quantum debeatur*, in presenza di un danno alla persona, va ritenuta la risarcibilità esclusivamente di due distinte figure di danno, quello patrimoniale e quello non patrimoniale.

Come è noto, la rilettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., come norma deputata alla tutela risarcitoria del danno non patrimoniale inteso nella sua più ampia accezione, ha riportato il sistema della responsabilità aquiliana nell'ambito della bipolarità prevista dal vigente codice civile che distingue solo tra danno patrimoniale (art. 2043 c.c.) e danno non patrimoniale (art. 2059 c.c.) (sent. n. 8827/2003; n. 15027/2005; n. 23918/2006).

In particolare il risarcimento del danno patrimoniale da fatto illecito è connotato da atipicità, postulando l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 c.c., la lesione di qualsiasi interesse giuridicamente rilevante (sent. 500/1999), mentre quello del danno non patrimoniale è connotato da tipicità, perché tale danno è risarcibile solo nei casi determinati dalla legge e nei casi in cui sia cagionato da un evento di danno consistente nella lesione di specifici diritti inviolabili della persona (sent. n. 15027/2005; n. 23918/2006).

Con precipuo riferimento al danno non patrimoniale, prima di procedere alla sua liquidazione, questo giudice ritiene brevemente di richiamare la lettura, costituzionalmente orientata, data dalle sentenze n. 8827 e n. 8828/2003 all'art. 2059 c.c., completata alla luce della nota decisione delle Sezioni Unite n. 26972/2008.



Notoriamente il danno non patrimoniale si identifica con il danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica ed il suo risarcimento postula la verifica della sussistenza degli elementi nei quali si articola l'illecito civile extracontrattuale definito dall'art. 2043 c.c..

L'art. 2059 c.c., non delinea una distinta fattispecie di illecito produttiva di danno non patrimoniale, ma consente la riparazione anche dei danni non patrimoniali, nei casi determinati dalla legge, nel presupposto della sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della struttura dell'illecito civile, che si ricavano dall'art. 2043 c.c. (e da altre norme, quali quelle che prevedono ipotesi di responsabilità oggettiva), elementi che consistono nella condotta, nel nesso causale tra condotta ed evento di danno, connotato quest'ultimo dall'ingiustizia, determinata dalla lesione, non giustificata, di interessi meritevoli di tutela, e nel danno che ne consegue (danno-conseguenza, secondo opinione ormai consolidata: Corte cost. n. 372/1994; S.U. n. 576, 581, 582, 584/2008). L'ambito della risarcibilità del danno non patrimoniale si ricava dall'individuazione delle norme che prevedono siffatta tutela (in primo luogo l'art. 185 c.p., che prevede la risarcibilità del danno patrimoniale conseguente a reato e poi altri casi espressamente previsti da leggi ordinarie) e, al di fuori dei casi determinati dalla legge, in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili, la tutela è estesa ai casi di danno non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione.

Per effetto di tale estensione, va ricondotto nell'ambito dell'art. 2059 c.c., il danno da lesione del diritto inviolabile alla salute (art. 32 Cost.) denominato danno biologico, laddove in precedenza la tutela del danno biologico era invece apprestata grazie al collegamento tra l'art. 2043 c.c. e l'art. 32 Cost. (vedi sent. n. 15022/2005; n. 23918/2006).

Ai fini della risarcibilità del danno non patrimoniale, sono, dunque, necessarie, ad avviso delle Sezioni Unite, le seguenti condizioni: a) che l'interesse leso (e non il pregiudizio sofferto) abbia rilevanza costituzionale; b) che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità, come impone il dovere di solidarietà di cui all'art. 2 Cost.; c) che il danno non sia futile, ma abbia una consistenza che possa considerarsi giuridicamente rilevante.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro, le Sezioni Unite hanno confermato che il risarcimento del danno non patrimoniale discende, oltre che dai principi costituzionali, anche dall'espressa disposizione di cui all'art. 2087 coc. civ..

Venendo alla liquidazione va ricordato che nell'ambito della categoria generale ed unitaria "danno non patrimoniale", non esistono distinte sottocategorie, ma il riferimento a vari tipi di pregiudizio (danno morale, danno biologico, danno esistenziale, da vita di relazione ecc..) viene effettuato solo a fini descrittivi senza implicare il riconoscimento di distinte categorie di danno autonomamente e cumulativamente risarcibile (cfr. Cass. n. 26972/2008).

Al riguardo, anche di recente la Suprema Corte ha affermato che *"il grado di invalidità permanente espresso da un "barème" medico legale esprime la misura in cui il pregiudizio alla salute incide su tutti gli aspetti della vita quotidiana della vittima, restando preclusa la possibilità di un separato ed*



autonomo risarcimento di specifiche fattispecie di sofferenza patite dalla persona, quali il danno alla vita di relazione e alla vita sessuale, il danno estetico e il danno esistenziale. Soltanto in presenza di circostanze specifiche ed eccezionali, tempestivamente allegate dal danneggiato, le quali rendano il danno concreto più grave, sotto gli aspetti indicati, rispetto alle conseguenze ordinariamente derivanti dai pregiudizi dello stesso grado sofferti da persone della stessa età, è consentito al giudice, con motivazione analitica e non stereotipata, incrementare le somme dovute a titolo risarcitorio in sede di personalizzazione della liquidazione” (così Cass., sez. III, 7 novembre 2014, n. 23778). Ed ancora: “il danno biologico (cioè la lesione della salute), quello morale (cioè la sofferenza interiore) e quello dinamico-relazionale (altrimenti definibile “esistenziale”, e consistente nel peggioramento delle condizioni di vita quotidiane, risarcibile nel caso in cui l’illecito abbia violato diritti fondamentali della persona) costituiscono componenti dell’unitario danno non patrimoniale che, senza poter essere valutate atomisticamente, debbono pur sempre dar luogo ad una valutazione globale. Ne consegue che, in caso di mancata liquidazione del cosiddetto danno morale, occorre che il ricorrente, in sede di impugnazione della sentenza, non si limiti ad insistere sulla separata liquidazione di tale voce di danno, ma che articoli chiaramente la doglianza come erronea esclusione, dal totale ricavato in applicazione delle cosiddette “tabelle di Milano”, delle componenti di danno diverse da quella originariamente descritta come “danno biologico”, risultando, in difetto, inammissibile la censura atteso il carattere tendenzialmente onnicomprensivo delle previsioni delle predette tabelle” (in tal senso Cass., 24 settembre 2014, n. 20111).

Premesso che il danno non patrimoniale deve essere integralmente risarcito, un sistema in cui si evitino le duplicazioni impone di ritenere assorbiti nel danno biologico cd. dinamico e nel danno morale tutti i pregiudizi derivanti dall’illecito, sia contrattuale che extra contrattuale.

Il primo tipo di pregiudizio ricorre “ove il turbamento dell’animo, il dolore intimo sofferti siano accompagnati da degenerazioni patologiche della sofferenza. Ove siano dedotte siffatte conseguenze, si rientra nell’area del danno biologico, del quale ogni sofferenza, fisica o psichica, per sua natura intrinseca costituisce componente.”

Il secondo si definisce invece come “la sofferenza soggettiva in sé considerata, non come componente di più complesso pregiudizio non patrimoniale. Ricorre “ove sia allegato il turbamento dell’animo, il dolore intimo sofferto, ad es., dalla persona diffamata o lesa nella identità personale.

Ne deriva che la sofferenza non accompagnata da degenerazioni patologiche costituisce danno morale, mentre, ove dette degenerazioni siano riscontrabili, si ricadrà nell’ampia categoria del danno biologico, considerato nel suo aspetto “dinamico”.

In presenza di degenerazioni patologiche il risarcimento si esaurisce nel danno biologico, la cui misura, qualora ci si avvalga delle tabelle, deve essere modulata in modo da tenere conto delle sofferenze patite dal soggetto leso, non liquidando una posta di danno aggiuntiva ma come fattore di “personalizzazione” del danno.



In ordine poi ai criteri per una liquidazione di tale danno è inevitabile il ricorso al combinato disposto degli art. 2056 e 1226 c.c., che non esclude tuttavia l'utilizzo di parametri ragionevoli ed uniformi per la generalità delle persone fisiche da adattarsi al caso concreto, con aumenti e diminuzioni, grazie ad una personalizzazione quantitativa e qualitativa.

Pur seguendo tale nuova impostazione dogmatica, ancora oggi appare dunque corretto il ricorso al criterio equitativo ragionato del valore medio del punto d'invalidità, da individuarsi concretamente, e sempre fatti salvi gli adeguamenti che potrebbero rendersi opportuni in considerazione della particolarità del caso concreto, grazie all'utilizzo delle nuove tabelle elaborate dal Tribunale di Milano, (sulla cui vocazione nazionale e sulla cui corrispondenza ai criteri di equità imposti dal codice civile si veda da ultimo Cass. n. 12408/11), che correttamente parametrano il c.d. punto tabellare sempre alla gravità della menomazione ed all'età del danneggiato, ma tuttavia propongono ora una liquidazione congiunta:

- a) del danno non patrimoniale conseguente a "lesione permanente dell'integrità psicofisica della persona suscettibile di accertamento medico-legale", sia nei suoi risvolti anatomico-funzionali e relazionali medi ovvero peculiari;
- b) del danno non patrimoniale conseguente alle medesime lesioni in termini di "dolore", "sofferenza soggettiva", in via di presunzione in riferimento ad un dato tipo di lesione.

Richiamate le valutazioni tecniche utilizzate per addivenire alla determinazione del nuovo valore del punto, e ritenuto che l'utilizzo dei criteri suindicati consenta in astratto di adattare la liquidazione equitativa del risarcimento alla specifica entità del danno, nel caso concreto si ritiene di quantificare il risarcimento per il danno non patrimoniale subito dal [redacted] nella complessiva somma di euro 353.818,00, valutata all'attualità e calcolata utilizzando il suddetto criterio della liquidazione a punto, prendendo a base del calcolo la misura dell'alterazione psicofisica indicata dal consulente (pari al 45%), fissando il valore del punto danno non patrimoniale 2014, con riferimento all'attualità, in euro 5.705,30 e moltiplicando il danno espresso per il coefficiente demoltiplicatore (0,735), relativo all'età anagrafica della vittima (anni 54 al momento dell'accertamento medico-legale che ha attestato la stabilizzazione del danno nella misura indicata).

L'ammontare del danno non patrimoniale, in tal modo calcolato, è stato aumentato, in adesione a quanto stimato dal CTU e nei limiti di quanto previsto dalle tabelle del Tribunale di Milano del 2014, nella percentuale massima del 25%, sulla base di un equo apprezzamento delle condizioni soggettive del danneggiato, considerate la gravità e la reiterazione delle vessazioni subite.

Dal momento che nella valutazione del danno biologico dinamico è stata già adeguatamente considerata anche la degenerazione patologica di natura psicologica prodotta dalla malattia, ritiene il giudice che tale risarcimento sia adeguato ed integrale perchè comprensivo anche della sofferenza fisica e psicologica subita e che il riconoscimento di una ulteriore somma descrivibile come danno morale sarebbe una impraticabile duplicazione (vedi sempre in Cass. n. 26972/08).

Peraltro, nell'ottica dell'integrale liquidazione del danno non patrimoniale, deve escludersi nella fattispecie la autonoma risarcibilità di una voce di danno definito "esistenziale", inteso quale



pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) ricadente sulle abitudini e sugli assetti relazionali propri del danneggiato, dovendosi ritenere tale pregiudizio ricompreso nella c.d. liquidazione congiunta di cui ai criteri approvati dall'osservatorio sulla giustizia civile del Tribunale di Milano in data 22.05.2009. Di esso si è pertanto già tenuto conto nella liquidazione effettuata che ha preso in considerazione tali aspetti al fine di consentire un'adeguata personalizzazione del danno accertato.

In conclusione, va riconosciuta in questa sede al ricorrente, a titolo di danno non patrimoniale, la complessiva somma di euro 353.818,00, liquidata all'attualità. Da tale importo deve essere detratto quanto già liquidato da questo Tribunale con sentenza n. 6039/2010 (€ 49.079,07, somma quest'ultima già ridotta in virtù di quanto erogato dall'INAIL).

L'importo finale da liquidare al ricorrente a titolo di danno non patrimoniale risulta essere pari ad euro 304.738,93, somma già attualizzata. Su tale somma spettano gli interessi legali dalla data della presente decisione al soddisfo.

Quanto al lamentato danno da demansionamento, la accertata dequalificazione professionale del ricorrente comporta l'obbligo di risarcire il danno patrimoniale consequenziale alla apprezzabile menomazione - non transeunte - della professionalità del lavoratore.

Il danno professionale può verificarsi in diversa guisa, potendo consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità (danno emergente), sia nel pregiudizio subito per perdita di *chance*, ossia di ulteriori possibilità di guadagno (lucro cessante).

Anche rispetto a tale singola voce di danno - come di ogni altra - grava sul lavoratore l'onere di precisa allegazione, tramite l'indicazione di circostanze specifiche. Nella prova del danno è comunque utilizzabile la prova per presunzioni, valorizzandosi, per tale via, il dato dell'entità del demansionamento, della sua durata, dell'anzianità del lavoratore, elementi questi altresì utilizzabili nella successiva fase della liquidazione.

Nella fattispecie, come si è detto, lo ius variandi esercitato nei confronti del ricorrente, proprio perché ispirato ad una logica persecutoria, ha inevitabilmente comportato una drastica riduzione ed un impoverimento delle mansioni precedentemente espletate, determinando una considerevole dispersione di quel corredo di nozioni, abilità ed esperienze che l'istante aveva precedentemente maturato. La esclusione del [] dall'esercizio dell'attività operatoria, l'emarginazione e la riduzione alla progressiva totale inattività, non hanno consentito al ricorrente la piena utilizzazione e l'eventuale arricchimento del patrimonio professionale dallo stesso acquisito nella fase pregressa del rapporto, determinando, al contrario, uno svilimento delle conoscenze e delle abilità professionali precedentemente acquisite.

Osserva, il giudicante come in relazione al periodo dal febbraio 2001 al dicembre 2002, il ricorrente abbia già ottenuto la liquidazione del danno alla professionalità con la citata sentenza n. 6039/2010. Dovendo, pertanto, il giudizio in questa sede limitarsi al periodo successivo, deve essere riconosciuto al ricorrente il risarcimento del danno alla professionalità, derivante dall'illegittimo



esercizio dello "ius variandi", danno che si liquida equitativamente, ex artt. 1226 c.c., utilizzando come parametro di riferimento la retribuzione ordinaria lorda risultante dalla ultima busta paga, nella misura del 15%, per il periodo di dequalificazione accertato, e, quindi, in euro 63.606,07 somma già calcolata all'attualità. Su tale somma spettano gli interessi legali dalla data della presente decisione al soddisfo [criteri di calcolo: si assume come parametro di riferimento la retribuzione mensile lorda di euro 4.961,31 quale risultante dall'ultima busta paga del mese di luglio 2008 (cfr. doc. n. 139 in atti parte attrice), ridotta nella misura del 15%, per un risarcimento pari ad euro 744,20 per ciascuna mensilità, che va moltiplicato per il numero delle mensilità maturate a partire dal mese di gennaio 2003 sino alla data del licenziamento (agosto 2008), per un totale di 67 mensilità].

Osserva il giudicante come nell'ambito del danno alla professionalità devono ritenersi compresi anche gli ulteriori danni lamentati dal ricorrente e, nella specie, il danno derivante dal mancato svolgimento dell'attività intramoenia e quello derivante dall'esclusione dal regime di turnazione e dai servizi di guardia e reperibilità, stante la necessità di evitare inammissibili duplicazioni risarcitorie con altre voci di danno accomunate dalla medesima fonte causale.

Spettano, infine al ricorrente le somme richieste a titolo di indennità sostitutiva delle ferie. Ed, infatti, la mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, assentatosi dal lavoro a causa di una lunga malattia non può escludere il diritto di quest'ultimo all'indennità sostitutiva delle ferie, in considerazione della irrinunciabilità del diritto stesso, costituzionalmente garantito (in tal senso Cass., sez. lav., 27 novembre 2012, n.21028). La giurisprudenza di legittimità, con orientamento ormai consolidato, ha da tempo statuito che *"il diritto incondizionato del lavoratore alle ferie annuali (coperto anche da garanzia costituzionale) è ricollegabile non all'effettività dell'attività lavorativa bensì al rapporto di lavoro, la cui permanenza anche durante la malattia del lavoratore impedisce di ravvisare in quest'ultima una causa ostativa alla maturazione del diritto stesso, dovendo anche considerarsi che l'interesse protetto con l'attribuzione al lavoratore del diritto alle ferie non è solo quello al riposo ma altresì quello alla fruizione di un periodo di tempo libero, sicché tutti quegli eventi che sono capaci di impedire - in linea di fatto - la soddisfazione di tale fondamentale bisogno, purché il rischio degli stessi sia posto dall'ordinamento a carico del datore di lavoro, non possono costituire impedimento alla maturazione del diritto alle ferie; il quale pertanto non subisce decurtazioni in relazione ad assenze per malattia, rientrando tale evento fra quelli che soddisfano alla duplice condizione sopraindicata"* (cfr. tra le altre, Cass. S.U., 12 novembre 2001, n.14020; Cass., sez.lav., 23 gennaio 1997, n. 704).

Per quanto riguarda la quantificazione delle somme rivendicate a tale titolo, questo giudice ritiene di condividere le risultanze dei conteggi formulati da parte ricorrente, così come specificati in sede di note difensive, in quanto redatti in modo corretto e chiaro sulla base della normativa della contrattazione collettiva di riferimento, oltre che non specificamente contestati dalla resistente.



Dalle risultanze di tali conteggi, emerge che la somma spettante al ricorrente a titolo di indennità sostitutiva delle ferie non godute è pari ad € 37.511,54. Su tale somma spettano poi gli interessi legali a far data dal 07.08.2008 (data della cessazione del rapporto) al soddisfo.

Il licenziamento

Venendo all'esame della domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento intimato al ricorrente con delibera n. 608 del 7 agosto 2008 per superamento del periodo di comportamento, il Tribunale osserva quanto segue.

Il licenziamento è illegittimo per una pluralità di profili che di seguito si esporranno.

Rileva preliminarmente il giudicante come nel caso di specie deve ritenersi insussistente la motivazione posta formalmente alla base del provvedimento di recesso datoriale, non configurandosi l'ipotesi dedotta del superamento del periodo di comportamento.

La questione da affrontare concerne, infatti, la computabilità o meno, nel periodo di comportamento, delle assenze dovute a malattia laddove le patologie sofferte trovino la loro genesi nella violazione dello specifico obbligo del datore di lavoro di tutelare la integrità psico-fisica del lavoratore (art. 2087 c.c.).

Come è noto, l'art. 2110 c.c. disciplina le ipotesi (infortunio, malattia, gravidanza, etc.) di sospensione del rapporto di lavoro ossia le ipotesi in cui il lavoratore, per un tempo determinato dalla legge, dal contratto collettivo o dagli usi è esonerato dall' eseguire la prestazione lavorativa per il verificarsi dell'evento previsto che incide sulla capacità di lavoro, ma viene garantito allo stesso la normale retribuzione.

La giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato che la fattispecie del recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze del lavoratore, determinate da malattia o infortunio, tanto nel caso di una sola affezione continuata quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (c.d. eccessiva morbilità), si inquadra nello schema previsto ed è soggetta alle regole dettate dall'art. 2110 c.c., che prevalgono, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, con la conseguenza che, in dipendenza della prospettata specialità e del contenuto derogatorio di dette regole, il datore di lavoro, da un lato, non può unilateralmente recedere o, comunque, far cessare il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (c.d. periodo comportamento), predeterminato dalla legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi oppure, nel difetto di tali fonti, determinato dal giudice in via equitativa, e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è all'uopo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo, ne' della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, ne' della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali.



La Suprema Corte ha, tuttavia, puntualizzato che le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro, in ipotesi di superamento del periodo di comportamento, ove l'infermità sia, comunque, imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che il datore abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza o di norme specifiche, incombendo, peraltro, al lavoratore l'onere di provare il collegamento causale fra l'infermità, che ha determinato l'assenza (e, segnatamente, il superamento del periodo di comportamento) ed il carattere morbigeno dell'ambiente di lavoro o delle mansioni espletate (in tal senso, vedi, tra le altre Cass., sez. lav., 11 giugno 2013, n. 14643: in tale pronuncia la Suprema Corte ha confermato le statuizioni dei giudici di merito di primo grado e di appello che avevano ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente per superamento del periodo di comportamento in un caso di accertato mobbing; ma vedi anche Cass., sez. lav., 6 settembre 2005, n. 17780; Cass., sez. lav., 25 novembre 2004, n. 22248; Cass., sez. lav., 7 aprile 2003, n. 5413; Cass. sez. lav., 18 aprile 2000, n. 5066).

Nella fattispecie, incontestato il superamento del periodo di comportamento, accertata, per le motivazioni già espresse, l'esistenza di una condotta di mobbing posta in essere dall'Azienda convenuta ai danni del ricorrente per il periodo su indicato, ritenuta la sussistenza del nesso di causalità tra i danni sofferti dall'istante e l'inadempimento datoriale dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., deve affermarsi l'addebitabilità dello stato patologico, cui conseguì il superamento del periodo di comportamento, al comportamento persecutorio del datore di lavoro, e, dunque, in applicazione dei principi di diritto sopra esposti, non potendosi computare le assenze per malattia del ricorrente ai fini del periodo di comportamento, quest'ultimo non può ritenersi superato con conseguente illegittimità del licenziamento intimato dall'amministrazione resistente.

Quanto fin qui addotto non esaurisce però l'accertamento dei vizi che attecchiscono in via principale il provvedimento di licenziamento per come dedotti all'interno di questo giudizio (sotto il profilo della discriminatorietà ed illiceità).

In via principale rileva, infatti, il fine ritorsivo e comunque illecito che connota il provvedimento in oggetto, per la cui chiara individuazione non può prescindersi dal contesto nel quale esso è maturato.

Ed infatti, ad avviso del giudicante, l'atto di recesso oggetto della presente impugnativa deve a ben vedere essere inquadrato nell'ambito della serie reiterata di comportamenti vessatori volti all'emarginazione e all'esclusione del ricorrente dall'ambiente di lavoro, appunto quale ultimo atto volto a realizzare il disegno datoriale finalizzato alla definitiva espulsione del [redacted] considerato ormai elemento scomodo e non più gradito alla dirigenza aziendale dell'amministrazione convenuta.

La motivazione del licenziamento, ovvero il superamento del periodo di comportamento, oltre che illegittima, per i motivi sopra esposti, si rivela nella sostanza una motivazione solo apparente che cela l'intento ritorsivo e discriminatorio.



Ebbene, in generale, si è in presenza di un licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio e/o per motivo illecito determinante allorché l'atto di recesso costituisce un mero pretesto per perseguire con il licenziamento un altro e diverso scopo: quello di procedere all'espulsione dal tessuto aziendale dei lavoratori scomodi o peggio sgraditi per ragioni del tutto svariate.

La pretestuosa modifica organizzativa, ovvero i motivi disciplinari adottati, a seconda del caso concreto, celano, dunque, un licenziamento per ritorsione o rappresaglia, attuato come precisa la Corte di Cassazione «*a seguito di comportamenti risultati sgraditi all'imprenditore*»: «*costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa*» (cfr. Cass., sez. lav., 3 agosto 2011, n. 16925).

Può, dunque, risultare particolarmente complesso per la parte onerata (il lavoratore) allegare circostanze comprovanti la natura discriminatoria o ritorsiva dell'atto, posto che queste «*sono gelosamente custodite nella sfera datoriale*», ma è pur vero che il lavoratore può avvalersi di presunzioni. Nonostante i predetti temperamenti, le difficoltà probatorie permangono, in considerazione del fatto che parte della giurisprudenza richiede l'ardua prova dell'elemento soggettivo, del c.d. intento discriminatorio o ritorsivo.

Tuttavia è stata rilevata dalla giurisprudenza più accorta l'applicabilità al caso in esame, oltre che dei principi ineludibili dell'agire secondo correttezza e buona fede, dell'istituto del divieto di compiere atti in frode alla legge di cui all'art. 1344 c.c., divieto che rappresenta, dunque, un autonomo limite esterno al potere discrezionale del datore di lavoro, che opera in caso di «*oggettivo sviamento fraudolento della causa in concreto del licenziamento*».

Dall'adozione della descritta impostazione derivano due rilevanti conseguenze. In primo luogo, l'accertamento giudiziale verte sullo scopo della manovra elusiva che deve coincidere con quello vietato dalla norma imperativa e, pertanto, talvolta potrebbe anche prescindere dall'indagine sul motivo illecito esclusivo e determinante.

Peraltro, l'illiceità del licenziamento in frode alla legge non richiede la difficile prova dell'intento elusivo (nel caso, ritorsivo), inteso come elemento che afferisce alla dimensione psicologica. L'intento del datore di lavoro non costituisce un elemento della frode alla legge ed è giuridicamente irrilevante sino a che non integra un motivo illecito esclusivo e determinante (art. 1345 c.c.).

Pertanto, la valutazione del carattere fraudolento dell'operazione economica complessivamente realizzata non può che avere carattere oggettivo, posto che deve riferirsi «*alla causa in concreto dell'atto di licenziamento che in queste ipotesi viola vere e proprie norme imperative che contengono limiti esterni alla causa tipica del licenziamento stesso*».

E' stato, inoltre, affermato dalla giurisprudenza di merito che «*l'atto discriminatorio è, nella normalità dei casi, agganciato ad un motivo apparentemente valido - quale, nel caso di specie, la dedotta riduzione di personale per crisi aziendale - ma l'indagine del giudicante non può limitarsi alla formalistica presa d'atto dell'indicazione della motivazione da parte datoriale, ma deve piuttosto condurre a verificare se nel compimento dell'atto gestorio del rapporto di lavoro non sia stata posta in essere una discriminazione vietata dall'ordinamento, come, nel caso di specie, nella*



scelta del lavoratore rispetto al quale risolvere il rapporto” (Tribunale Latina, 02 agosto 2012; cfr. anche Tribunale Bologna sez. lav., 19 novembre 2012 e Tribunale Lodi, 19 aprile 2012).

La Cassazione in una sentenza significativa pone l'accento sul carattere “vendicativo” dell'atto di recesso avendo precisato che “il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, art. 1345 e 1324 c.c. Esso costituisce ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretta), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta.”

Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli art. 4 l. n. 300 del 1970, e 3 l. n. 108 del 1990 - interpretati in maniera estensiva - che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, applicabili anche nell'ipotesi in cui il licenziamento riguardi un dirigente (cfr. Cass., sez. lav., 8 agosto 2011, n. 17087).

La Suprema Corte ha, infatti, affermato che *“in tema di licenziamento, l'art. 3 della legge n. 108 del 1990, che estende ai licenziamenti nulli - in quanto discriminatori, ai sensi degli artt. 4 della legge n. 604 del 1966 e 15 della legge n. 300 del 1970 - le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 18 della medesima legge n. 300 del 1970, qualunque sia il numero dei dipendenti ed anche a favore dei dirigenti, deve intendersi applicabile in genere ai licenziamenti nulli per illiceità del motivo determinante ed, in particolare, a quelli che siano determinati in maniera esclusiva da motivo di ritorsione o di rappresaglia”* (in tal senso, tra le altre, Cass., sez. lav., 1 dicembre 2010, n. 24347).

Nel caso che ci occupa diversi sono gli elementi che assurgono ad indici rivelatori del carattere ritorsivo del licenziamento.

L'ASL ha intimato il licenziamento per superamento del periodo di comporto con delibera del 7 agosto 2008, ma, a ben vedere, il periodo di comporto risultava superato dal ricorrente già a partire dal 03.03.2006 per come rilevato dalla stessa amministrazione resistente che, con nota del 16 aprile 2007, proprio sul presupposto del superamento del periodo di comporto, comunicava al ricorrente la sospensione della retribuzione e l'intenzione di procedere al recupero delle retribuzioni percepite indebitamente a partire dalla data su indicata (provvedimenti dichiarati illegittimi ed annullati con sentenza di questo Tribunale n. 5408/2012).

Ebbene la tempistica osservata dalla convenuta nella procedura di licenziamento assume un significato pregnante laddove si consideri che lo stesso è intervenuto in pendenza del procedimento di reclamo, laddove di lì a poco sarebbe stata depositata la relazione del perito nominato dal collegio, giudizio che, poi, stante l'intervenuto recesso, si è concluso con un provvedimento di cessazione della materia del contendere.

L'amministrazione resistente, che fino a quel momento, attraverso i giudizi medico-legali dei medici competenti aveva ritenuto il ricorrente dapprima affetto da “mobbing syndrom” e poi da “disturbo della personalità con spunti interpretativi”, alla data del 31.07.2008, ritenendolo



evidentemente guarito da tutte le patologie in precedenza diagnosticate, lo giudicava idoneo al lavoro, per poi licenziarlo con provvedimento del 7 agosto 2008.

Non meno rilevanti appaiono le anomalie della procedura di licenziamento che si apre in data 16.04.2008 con una lettera di contestazione che preannuncia, in realtà, un licenziamento per giusta causa, così come si legge nel testo della nota prot. n. 6651 (*...tanto premesso questa Azienda intende dunque procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, mediante procedimento di recesso per giusta causa, avendo la S.V. superato il periodo di comporta previsto dalle norme contrattuali ed in quanto la condotta posta in essere risulta negligente e omissiva degli elementari doveri di pubblico dipendente, Condotta, pertanto, tale da non consentire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 comma 2 del CCNL del 05.01.96 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'art. 2119 del Codice Civile, la prosecuzione, sia pur provvisoria, del rapporto di lavoro*).

Al ricorrente viene, dunque, contestato non solo il superamento del periodo di comporta (a distanza di circa due anni), ma anche una condotta "negligente e omissiva degli elementari doveri di pubblico dipendente". In seguito a numerose richieste di chiarimenti avanzate dall'amministrazione, con nota del 27.05.2008, dapprima precisa che la condotta negligente e omissiva tenuta dal dipendente sarebbe consistita nel far pubblicare articoli su testate nazionali e regionali volte a gettare discredito sull'Azienda, contestandogli, altresì, un episodio nel quale il ricorrente avrebbe tenuto un comportamento aggressivo in presenza di altri dipendenti nei locali dell'Azienda; successivamente, tali contestazioni vengono del tutto abbandonate ed il licenziamento viene intimato esclusivamente per superamento del periodo di comporta.

Ebbene, tutti gli elementi messi fin qui in evidenza costituiscono senza dubbio elementi di prova idonei (in quanto gravi, precisi e concordanti) per sostenere tanto la natura ritorsiva del licenziamento, quale reazione a legittimi atti di denuncia del ricorrente, ed, altresì, alle azioni giudiziarie dallo stesso intraprese per la tutela dei propri diritti (non è un caso che l'atto datoriale di recesso dal rapporto di lavoro intervenga proprio nelle more del procedimento di reclamo instaurato dal ricorrente), tanto la sua natura illecita in quanto animato dall'unico scopo di allontanare definitivamente dalla realtà aziendale un soggetto ormai non più gradito alla compagine dirigenziale dell'amministrazione resistente.

Il licenziamento appare dunque l'epilogo della tormentata vicenda lavorativa vissuta dal ricorrente rappresentando, come già evidenziato, l'ultimo (illegittimo) atto della serie reiterata di condotte vessatorie poste in essere dall'azienda convenuta ai danni del

Sulla scorta di quanto sinora detto il licenziamento intimato al ricorrente va, dunque, dichiarato nullo, con applicazione della tutela reale più completa. Va, per l'effetto, ordinato alla convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro; la stessa va condannata, altresì, al pagamento in suo favore di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto da ultimo percepita – pari ad euro 4.961,31, calcolata dal giorno dell'illegittimo recesso, fino alla data di effettiva reintegra, ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data della risoluzione sino al ripristino del rapporto.



Le spese di lite seguono la regola generale della soccombenza e si liquidano come da dispositivo. Nella liquidazione delle spese, si tiene conto non solo del valore della causa, ma anche della complessità delle questioni trattate e dell'articolato svolgimento del presente giudizio. Le spese di consulenza tecnica d'ufficio vanno poste definitivamente a carico della parte convenuta e liquidate con separato decreto emesso in pari data.

P.Q.M.

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in persona della dott.ssa Adriana Schiavoni, quale giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

a) dichiara la responsabilità dell'Azienda Sanitaria Locale di Caserta in ordine al mobbing subito dal ricorrente e per l'effetto la condanna al pagamento in suo favore della somma complessiva di € 304.738,93 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, oltre interessi legali dalla data della presente decisione al soddisfo;

b) dichiara l'illegittimità del demansionamento subito dal ricorrente per il periodo dal 01.01.2003 al 07.08.2008 e per l'effetto condanna l'Azienda convenuta al pagamento in suo favore della somma di € 63.606,07 a titolo di danno patrimoniale alla professionalità, oltre interessi legali dalla data della presente decisione al soddisfo;

c) condanna l'Azienda Sanitaria Locale di Caserta al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 37.511,54 a titolo di indennità sostitutiva delle ferie non godute, oltre interessi legali dalla data della cessazione del rapporto al soddisfo;

d) dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 07.08.2008 e per l'effetto ordina alla convenuta, in persona del legale rappresentante p.t., di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;

e) condanna la società convenuta al risarcimento del danno subito dal lavoratore stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto percepita mensilmente all'epoca del licenziamento – pari ad euro 4.961,31 –, calcolata dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre interessi legali sui singoli crediti dalla maturazione al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data di risoluzione sino al ripristino del rapporto;

f) condanna la parte convenuta al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese processuali che liquida in complessivi € 5.901,00, di cui euro 770,00 per spese, oltre IVA e CPA come per legge, con attribuzione al procuratore dichiaratosi antistatario;

g) pone a carico della parte convenuta le spese di consulenza tecnica d'ufficio, liquidate con separato decreto.

Santa Maria Capua Vetere, 10 febbraio 2015

Il Giudice

dott.ssa Adriana Schiavoni



