

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Napoli

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott. Giovanna Picciotti

Alla udienza del 28/10/2021 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N 27152/2017 R.G. promossa da: xxxxxxxxxxxx con il patrocinio dell'avv. CHICOLI ANTONIO, con elezione di domicilio in VIA TOLEDO N. 106, NAPOLI, come da procura in atti; RICORRENTE

contro:

COMUNE DI xxxxxxxxxxxx, con il patrocinio dell'avv. xxxxxxxxxxxxxx, con elezione di domicilio in xxxxxxxxxxxxx; RESISTENTE

OGGETTO: risarcimento danno mobbing

CONCLUSIONI: come in atti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 20-12-2017 xxxxxxxxxxxxxx, premesso di lavorare dal 2000 alle dipendenze del Comune di xxxxxxxx, da ultimo, addetto all'Unità di Sicurezza Abitativa del servizio Difesa Idrogeologica del Territorio, con inquadramento quale istruttore tecnico nel ccnl di comparto, esponeva che, per diversi periodi nel passato e, più di recente, nel periodo dall'agosto 2016 fino al mese di maggio 2017, era stato assegnato al Servizio P.R.M. Imp.; che, a decorrere dall'ottobre 2016, era stato vittima di reiterati comportamenti dequalificanti e vessatori, inerenti l'attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla preparazione professionale, con sovraccarico di lavoro e lesione delle condizioni psicofisiche e di salute, sotto la minaccia di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori; che, segnatamente, aveva subito dal nuovo dirigente del Servizio, xxxxxxxxxxxxxx, pressioni, offese e minacce di

procedimenti disciplinari; che, nonostante il suo profilo professionale di tipo tecnico, era stato destinatario di ordini di servizio comportanti un aggravio di lavoro e lo svolgimento di funzioni amministrative, senza alcuna considerazione della patologia oncologica di cui era affetto e nonostante vi fosse personale con funzioni di tipo amministrativo; che il proprio piano ferie, comprensivo anche delle assenze per visite mediche, per il periodo di dicembre 2016, era stato modificato unilateralmente dal dirigente con conseguente revoca di due giorni di ferie senza che vi fosse alcuna effettiva esigenza di lavoro; che, volendosi allontanare dal contesto lavorativo ostile, aveva richiesto di essere trasferito presso la Direzione Centrale Cultura, Turismo e Sport e il trasferimento, in primo momento concesso, a seguito di pressioni dello stesso xxxxx, era stato revocato; che, pur avendo ottenuto il trasferimento solo mercè l'intervento del proprio difensore, dopo pochi giorni, era stato nuovamente trasferito alla Direzione Centrale Ambientale – Servizio Difesa Idrogeologica del Territorio e Sicurezza Abitativa, in locali sporchi ed insalubri, senza strumenti e postazione di lavoro; che a causa del comportamento vessatorio subito dall'amministrazione datoriale, aveva contratto la patologia "disturbo dell'adattamento con ansia ed umore depresso"; che tale comportamento era qualificabile in termini di mobbing, per violazione degli artt. 2087 e 2103 c.c., nonché del codice di condotta adottato dal Comune xxxxxxx; che per la menomazione subita aveva riportato postumi invalidanti nella misura del 25%. Ha adito, pertanto, il giudice del lavoro del Tribunale di Napoli, per sentir condannare l'amministrazione comunale convenuta, previo accertamento dell'illegittimità del comportamento mobbizzante, al risarcimento del danno professionale e da perdita di chance, biologico e morale, nella misura come indicata in ricorso il tutto oltre accessori: ha chiesto, altresì, ordinarsi al Comune di xxxxxxx di adibirlo a locali e con strumentazione di lavoro consoni al suo stato di salute.

La società convenuta si è costituita in giudizio chiedendo, con varie argomentazioni, il rigetto del ricorso.

La domanda è fondata, nei limiti delle considerazioni che seguono.

Oggetto del giudizio sono i plurimi comportamenti datoriali che il ricorrente assume essere ascrivibili alla fattispecie del mobbing e da cui conseguono le pretese risarcitorie indicate in ricorso. Opportuno brevemente rammentare che, secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte (v. Cass. n. 26684 del 10/11/2017; Cass. n.2437 del 21/05/2018) 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 psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (v. ex multis Cass. 6.8.2014 n. 17698; Cass. 24.11.2016 n. 24029). L'elemento qualificante della fattispecie va, quindi, ricercato non nella legittimità o illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice del merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto. A tal fine la legittimità dei provvedimenti può rilevare ma solo indirettamente perché, ove facciano difetto elementi probatori di segno contrario, può essere sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata. Parimenti la conflittualità delle relazioni personali esistenti all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore. Per altro e concorrente aspetto non è, peraltro condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo, in ogni caso, necessario che il

lavoratore alleggi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione (V. Cass. n. 10992 del 09/06/2020).

Nel giudizio sulla sussistenza o meno dell'intento persecutorio rileva anche la natura pubblica del datore di lavoro, che, nel rispetto del principio costituzionale di cui all'art. 97 cost., è tenuto ad intervenire per assicurare efficienza, legittimità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Ciò posto, il nucleo centrale della controversia ruota attorno ai rapporti tra il xxxxxxxx ed il dirigente del Servizio PRM Imp., xxxxxx, per il periodo dal suo insediamento presso il Servizio, avvenuto ad ottobre 2016, fino a maggio 2017. Il quadro probatorio, così come ricostruito all'esito dell'istruttoria svolta e dell'esame della documentazione agli atti, conduce lecitamente a fondare il convincimento giudiziale in ordine alla sussistenza, non tanto di un vero e proprio fenomeno di mobbing, quanto, piuttosto, di cd. "straining". Trattasi di una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie; tali azioni, però, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 cod. civ., norma di cui, è noto che da tempo è stata fornita un'interpretazione estensiva costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost. (v. Cass. 4 novembre 2016, n. 3291 e la recente Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977).

E' appena il caso di evidenziare che la qualificazione della fattispecie in termini di straining, mentre in ricorso si è fatto riferimento al mobbing, non integra la violazione dell'112 c.p.c., in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato. Il datore di lavoro è, invero, tenuto ad evitare situazioni 'stressogene' che diano origine ad

una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto, possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (sul punto, la già citata Cass. n. 3291/2016, nonché Cass. n. 7844 del 29/03/2018 e Cass. n. 18164 del 10/07/2018).

E la piattaforma probatoria può agevolmente condurre al giudizio circa la accertata sussistenza di plurimi episodi espressione di un clima di tensione, sia sotto il profilo dei ritmi lavorativi che delle modalità relazionali, che afferiscono pienamente all'accezione propria di stress lavorativo. Invero, si ritiene che, sotto la veste di un apparentemente normale impulso per la efficienza e la funzionalità dell'ufficio, la condotta dello xxxxxxx si sia caratterizzata, in termini generali, per la immotivata ostilità e durezza degli atteggiamenti assunti nei confronti del ricorrente, e, come si avrà modo di dire più approfonditamente nel prosieguo, per l'assegnazione di plurimi carichi di lavoro, non sempre attinenti alla professionalità specifica del profilo posseduto, per la richiesta di prestazioni lavorative non necessarie, in alcuni casi addirittura di tipo manuale, e, più in generale, per l'adozione di decisioni incidenti, in negativo, sul rapporto di lavoro non supportate da effettive esigenze organizzative. Tali comportamenti, senz'altro ostili, risultano, nella specie, essere stati vissuti come particolarmente odiosi in ragione delle specifiche condizioni di salute psico fisica del xxxxxxx che, proprio nel periodo della reggenza dell'arch. xxxx, aveva in corso accertamenti sanitari che hanno condotto alla scoperta di neoplasie.

Venendo, quindi, all'esame dell'istruttoria, significativa, innanzitutto, la deposizione del teste xxxxxxx, collega di lavoro del ricorrente dal 2001, anch'egli addetto al Servizio di Edilizia Sportiva. Il teste ha riferito diversi episodi significativi della ostilità dello xxxxx: in un'occasione, lo xxxxxxx aveva ordinato al ricorrente di provvedere alla movimentazione di computers da un ufficio all'altro, e, quindi, alla loro riconfigurazione e, alle rimostranze del ricorrente, aveva risposto "Poi vediamo se non lo fai"; in un'altra occasione, lo xxxxxxx, dopo avere rivolto a tutto il personale la richiesta del piano ferie per il

periodo natalizio -alla quale, peraltro, non aveva aderito gran parte del personale avendo intenzione di lavorare nel predetto periodo aveva revocato alcuni giorni di ferie richiesti dal ricorrente e che erano stati già approvati; ciò nonostante il carico di lavoro nel periodo delle ferie natalizie fosse notevolmente diminuito. La revoca del giorno di ferie, peraltro, non trovava affatto ragione – come invece sostenuto dalla parte datoriale- per le esigenze di lavoro relative allo Stadio xxxxx che, riferisce il teste, era terminato prima del periodo natalizio. Ancora in relazione alla richiesta di trasferimento presso altro settore, il xxxxxxxx ha riferito che, benchè lui e il collega xxxxxx da subito ottennero il trasferimento, stessa sorte non era toccata al xxxxxxx, per il quale sia l'assessore xxxxx che lo xxxxxx si erano opposti. In particolare il teste ha riferito che il Direttore Centrale, xxxxxxx gli aveva riferito che lo xxxxxxx, in merito alla considerazione per le condizioni patologiche del ricorrente che lo avevano indotto a chiedere il trasferimento, aveva risposto che “Non gliene fregava un cazzo”. Significativo che il xxxxxxx, dopo circa un mese, era stato effettivamente trasferito ma ciò solo a seguito dell'intervento del suo difensore (v. lettera di diffida dell'avv. Chicoli del 5-5-2017) che aveva paventato, tra l'altro, dubbi sulla legittimità della condotta dello xxxxx. Come per la revoca delle ferie, il teste ha escluso la sussistenza di ragioni obiettive per opporsi al trasferimento. Ha, invero, smentito che, all'epoca del trasferimento, vi fosse necessità della specifica professionalità del xxxxxxx per la sua partecipazione al progetto delle “Universiadi”, perchè il ricorrente, in realtà non vi era stato addetto. Ciò è confermato anche dal teste di parte convenuta, xxxxx, negli anni precedenti dirigente ad interim proprio del Servizio Imp.. Il teste ha riferito che a tale progetto era stata addetta una risorsa ad hoc che non faceva neppure parte del Servizio Imp.; che tale servizio si era occupato del progetto solo per limitate attività di carattere preliminare. In più, xxxxxxx ha precisato –ulteriormente sconfessando la tesi datoriale in ordine alle necessità organizzative del Servizio- che, all'epoca del trasferimento, l'attività di manutenzione degli Imp., ovvero l'attività specificatamente di competenza del xxxxxxx, era notevolmente ridotta per mancanza di fondi. Nello stesso senso si è espresso

anche il collega xxxxxxxxxxxx, dal 2003 al 2017, funzionario tecnico addetto al Servizio di Edilizia sportiva. Il teste ha confermato che durante il periodo di direzione del Servizio da parte dell'arch. xxxxx, questi era solito affidare al ricorrente compiti di tipo amministrativo anche se il suo profilo professionale fosse di tipo tecnico e ciò nonostante presso il Servizio di Edilizia Sportiva le principali attività fossero di natura tecnica e vi fossero altre tre risorse ivi addette che rivestivano un profilo amministrativo; che, inoltre, il xxxxxxera l'unico che riceveva ordini per compiti di tipo diverso dal profilo professionale rivestito, senza contare che si trattava di compiti aggiuntivi rispetto al carico di lavoro ordinario; che, infatti, il xxxxxxxxxxx era stato incaricato di fare parte dell'unità tecnica con a capo l'architetto xxxxxxxxxxx; che, in aggiunta a tale funzione, già di per sé gravosa per i continui interventi per emergenze, era stato incaricato di fare parte dell'unità di supporto al dirigente con compiti di tipo amministrativo (v. anche infra). Anche xxxxxxxxxxx, in servizio durante il periodo natalizio del 2016, ha escluso che vi fossero lavori in prossima scadenza ovvero interventi di emergenza, questo sia presso l'unità del xxxxxxxxxxx che in relazione ai lavori dello stadio xxxxx, di cui in ogni caso, si occupava un'altra unità operativa. Di rilievo, circa la condizione di stress lavorativo vissuta all'interno del Servizio, l'affermazione per la quale era stato proprio l'eccessivo carico di lavoro il motivo che aveva determinato il teste stesso a richiedere il trasferimento. Da non trascurare, poi, che nello stesso periodo in cui aveva chiesto il trasferimento, la medesima istanza era stata presentata da altri tre colleghi. Coincidenza che lascia presumere una condizione lavorativa di disagio diffuso all'interno del Servizio Imp.. In relazione al trasferimento il xxxxxxxxxxx ha confermato che, a differenza di xxxxxxxxxxx e di se stesso, il ricorrente ed un altro loro collega dovettero attendere un mese e, una volta trasferiti, furono nuovamente addetti ad un altro ufficio. Anche lui ha escluso che le "Univesiadi" fossero di competenza dell'unità di lavoro della quale faceva il ricorrente e che, piuttosto, erano stati assegnati ad una unità ad hoc. La tesi del Comune circa le ragioni che determinavano la necessità del prolungamento del servizio del Xxxxxxxxxx presso il Servizio di Edilizia Sportiva è, invero, smentita anche dall'altro teste di parte

convenuta, xxxxxxxxxx, capo dell'Unità Operativa di manutenzione degli Imp. dal 2014. Per il resto le deposizioni dei testi di parte convenuta poco aggiungono, ovvero non si connotano di specificità e congruità tali da confutare le circostanze come riferite dai testi xxxxxxxx e xxxxxxxx. Il teste xxxxxxxx si è, in sostanza, limitato a riferire che, avendo lavorato in rapporto di stretta collaborazione con l'arch. xxxxxxxx, poteva escludere che l'architetto avesse minacciato il ricorrente di sanzioni disciplinari, riconoscendo, piuttosto, allo xxxxx particolare serietà professionale ed efficienza; ha, poi, escluso che xxxxxx fosse a conoscenza delle condizioni di salute del ricorrente se non fino alla richiesta di trasferimento presso altro ufficio. Tali circostanze sono, a ben vedere, inconferenti rispetto al quadro probatorio che si è delineato dall'esame complessivo degli altri elementi acquisiti al giudizio, finendo il teste con il delineare la personalità del direttore del Servizio in termini di severità e rispetto delle regole, affatto compatibili con gli accenti di durezza e sprezzo riferiti dagli altri testi. Parimenti il teste xxxxxxxx, nella cui unità collaborò anche il xxxxxxxx nel periodo oggetto di esame, pur riferendo circa l'assegnazione del ricorrente all'unità di supporto al direttore quale componente tecnico, unitamente ad altra risorsa di profilo amministrativo che apparteneva ad altro Servizio, non ha, comunque saputo riferire quali fossero effettivamente i compiti svolti dal ricorrente presso tale unità, ammettendo, però, che presso il Servizio d'Edilizia sportiva vi era una grave carenza di personale con profilo amministrativo. Essendo, poi, in ferie nel periodo delle vacanze natalizie del 2016 nulla di preciso ha saputo riferire se non che fosse prevista l'approvazione del primo lotto dei lavori del Parco xxxxx, attività di cui si occupava tutto l'ufficio. In ordine al trasferimento del xxxxxxxx ha escluso che lo xxxxx si fosse opposto al trasferimento, pur riconoscendo, però, che, essendo la richiesta relativa anche ad altre unità, il direttore aveva richiesto che altrettante risorse fossero assegnate al Servizio. Ha riferito che in sua presenza lo xxxxxx non si era mai rivolto al ricorrente in modo aggressivo o minaccioso; di non sapere se lo xxxxx fosse a conoscenza dello stato di salute del ricorrente. In merito alla deposizione del teste xxxxxxxx il convincimento giudiziale è nel senso di una conoscenza solo parziale

dei fatti che non esclude affatto la verosimiglianza del contrasto lavorativo tra xxxxxxxx e xxxxxxx. A questo si aggiunge che, dalla documentazione in atti, risulta una ricostruzione dei fatti sensibilmente difforme. L'affidamento di compiti di tipo amministrativo al xxxxxxxx, oltre ad essere confermata dagli altri testi, risulta documentalmente. Nella comunicazione di servizio del 28-10-2016 si legge che lo xxxxxxxx aveva disposto, non solo che Xxxxxxxx fosse incardinato nell'ambito dell'unità organizzativa diretta dall'arch. xxxxxxxx, ma anche che svolgesse compiti di raccordo con la Dirigenza per gli aspetti organizzativo-procedurali delle attività del Servizio. E', poi, ulteriormente documentato che, allorquando lo xxxxx istituì la "Unità di supporto al Dirigente", sebbene effettivamente avesse indicato, quale componente della suddetta unità, l'istruttore direttivo Amministrativo xxxxxxxx, in organico presso il Servizio Ciclo integrato, contemporaneamente, aveva disposto che vi facesse parte anche il ricorrente (v. comunicazione del 25-11-2016). Le funzioni di tale unità possono lecitamente desumersi essere prettamente di carattere amministrativo e gestionale, caratteristiche alle quali lo xxxxx fa espressamente riferimento nella disposizione di servizio; seppure non siano mai indicati i compiti del ricorrente, dal tenore della comunicazione si evince chiaramente che, dovendo coadiuvare l'istruttore amministrativo, dovesse svolgere anch'egli compiti di tipo amministrativo. Da notare la contiguità temporale delle due determinazioni dell'arch. xxxxxxxx, che, in un primo momento dispose l'insediamento del ricorrente all'interno dell'unità retta dal xxxxxxxx e, dopo neanche un mese, lo assegnò anche gli ulteriori compiti di tipo amministrativo per l'unità di supporto. Sulla gravosità del carico di lavoro, anche per la frequenza gli interventi di natura emergenziale, si è già detto (v. deposizione dei testi xxxxxxxx e xxxxxxxx). Evidente, poi, il fastidio che il ricorrente aveva provocato nel direttore del Settore allorquando ebbe a chiedere chiarimenti in merito alla assegnazione alle due unità, tra l'altro, utilizzando il protocollo generale (v., sul punto, infra). L'irritazione si coglie agevolmente nei toni della risposta dello xxxxxx del 19- 12-2016. Non a caso l'oggetto della nota è "contestazione e richiamo" ed, infatti, lo

xxxxxx, in tale contesto, adoperò termini e toni che sono quelli di una vera e propria contestazione disciplinare in spregio, però, di tutte le prerogative di legge. In tale senso devono essere lette le espressioni, riferite al protocollo generale, “le contesto formalmente l’uso improprio”, ovvero, “Tale comportamento risulta ancora più grave” e, infine, “Pertanto....censuro il operato ... e la invito formalmente ad esimersi dal reiterare tale atteggiamento per non incorrere in inevitabili sanzioni disciplinari”. Tanto è sufficiente a dubitare della genuinità della deposizione dei testi xxxxx e xxxxxx sulle minacce dello xxxxxx di applicare sanzioni disciplinari. Quanto meno in relazione a questo episodio, deve ritenersi provato che il direttore non si fosse limitato alla minaccia ma che abbia, in via di fatto, applicato una sanzione conservativa nella forma del rimprovero o del richiamo, secondo la terminologia comunemente adoperata per i provvedimenti disciplinari. Nel prosieguo della nota xxxxxx concludeva esortando il dipendente “ad ottemperare senza ulteriori indugi”, dimenticando, però, di non avere mai, in realtà, precisato alcunchè rispetto ai compiti effettivamente assegnati al ricorrente (che dovesse coadiuvare il xxxxxx, come si è detto infra, è mera deduzione perché nulla è detto in merito). Francamente odioso, poi, il comportamento assunto dallo xxxxxxxx in merito alla richiesta di modifica del piano ferie del xxxxxxxx del 19-12-2016, proprio perché, se non in precedenza, sicuramente in quel momento, il direttore ebbe a disposizione informazioni in merito alle problematiche di salute del ricorrente. Alla richiesta del dipendente -che in nulla differiva rispetto al piano ferie già autorizzato dallo stesso xxxxxx neanche un mese prima se non per la diversa imputazione della assenza della giornata del 29 dicembre a malattia piuttosto che a festività soppressa, per cui era allegato certificato medico di visita specialistica- il direttore, con davvero inusuale tempestività, aveva risposto revocando, senza alcuna spiegazione, l’autorizzazione per due giorni di ferie (v. mail di risposta dello xxxxxx di pari data), salvo, poi, successivamente addurre la necessità della presenza del xxxxxxxx per le urgenze collegate ai lavori allo Stadio xxxx. Si è detto che dall’istruttoria svolta è emerso che la presenza del xxxxxxxx non fosse affatto necessaria in ufficio in quel periodo dell’anno. La corrispondenza via mail del 19-

12-2016 smentisce, poi, che lo xxxxxx non fosse a conoscenza dei problemi di salute del ricorrente, irrilevante, a parere del giudicante, se sapesse esattamente la patologia di cui era affetto. E' un fatto che le condizioni psico fisiche del dipendente non siano state in alcun modo tenute in considerazione. Significativa, piuttosto, la concatenazione degli eventi che si concentrarono nella giornata del 19 dicembre 2016 (revoca delle ferie e richiamo scritto). E le modalità di reazione dello xxxxxx depongono univocamente, sia per i tempi che per i toni, nel senso della insofferenza e dello sprezzo nei confronti delle comunque legittime -anche perché misurate e rispettose- richieste del lavoratore che, piuttosto, nella logica ferrea e intransigente del direttore aveva, invece, dimostrato poca o nulla inclinazione all'ubbidienza tout court nei suoi confronti. Anomalo anche il susseguirsi degli eventi in merito al trasferimento del xxxxxxxx presso la Direzione Centrale Cultura Turismo e Sport. E' documentato che inizialmente la domanda del xxxxxxxx fosse stata accolta (v. disposizione del Direttore Centrale, xxxxxx, del 24-3-2017) considerandosi le esigenze di organico della struttura di destinazione e la conformità al profilo tecnico dei compiti da svolgere presso la nuova sede. Gli è, però, che, dopo soli tre giorni, il trasferimento era stato revocato per le pressioni dell'assessore allo sport, xxxxxxxx, il quale, a sua volta, era intervenuto perché sollecitato dal direttore xxxxxx, che assumeva la necessità di risorse umane ai fini della buona riuscita della manifestazione delle "Universiadi". Si è detto, però, che pacificamente per le "Universiadi" era stata costituita una unità ad hoc di cui non faceva parte il ricorrente. Il Direttore Centrale, seppure, inizialmente, si fosse mostrato infastidito dalla veemente richiesta dello xxxxx di accettare il trasferimento solo se le fuoriuscite fossero state compensate con altre risorse, (v. comunicazione del 29-3-2017 nella quale rimarcava che la carenza di organico era disfunzione di cui soffriva tutta l'amministrazione), aveva, poi, ceduto alle pressioni, revocando il trasferimento del ricorrente e del collega xxxxxxxx (v. o.d.s n. 8 del 3-4-2017). Oscure sono le ragioni per le quali lo xxxx non si fosse parimenti opposto anche al trasferimento, chiesto nello stesso momento del xxxxxx, dei colleghi xxxxxxxx e xxxxxxxx. Difficile

credere che la particolare stima che il direttore nutriva per il ricorrente (al contrario, trapela in più occasioni che non lo considerasse particolarmente attivo e collaborativo) lo avesse indotto a non volere perdere una risorsa ritenuta fondamentale per la funzionalità del servizio. La ricostruzione delle vicende lavorative del xxxxxxxx è nel senso, invero, del continuo conflitto con lo xxxx, nei diversi aspetti in cui si può estrinsecare una relazione professionale che, nel caso di specie, non appare, affatto, calibrata rispetto alla ottimizzazione del servizio nello spirito di franca e leale collaborazione ai diversi gradi della scala gerarchica. Anzi, proprio la differente posizione gerarchica è stato, si ritiene, lo strumento attraverso il quale lo xxxx abbia imposto la sua autorità decisionale, che non ammetteva replica e senza possibilità di apertura verso alcuna forma di dialogo, quanto meno nei confronti del ricorrente. Si può aggiungere che, seppure emerga chiaramente che il Comune soffrisse di una generale carenza di organico presso le sue diverse articolazioni strutturali, così come il Servizio degli Imp. soffrisse, più specificamente, della mancanza di personale amministrativo, tanto non vale né a giustificare il sovraccarico di lavoro e la deviazione dalle proprie specifiche competenze né tanto meno il diniego rispetto alla esigenza di cambiare luogo di lavoro. La percezione è, piuttosto, che si trattasse di decisioni adottate "ad personam" per la condizione di sudditanza e debolezza psicologica del xxxxxxxx, vuoi per indole che per le specifiche difficoltà del momento. E' bene chiarire, al fine di evitare equivoci, che non si pone questione in ordine alla violazione dell'art. 52 del d.lgs 165/2001 (nell'impiego privato il novellato art. 2103 c.c.) che assegna rilievo solo al criterio dell'equivalenza formale delle mansioni, con riferimento alla classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita (v. ex multis Cass. n. 18817 del 16/07/2018). Neppure è in discussione che il lavoratore possa vantare un diritto a fruire delle ferie nel periodo da lui prescelto ovvero ad ottenere il trasferimento presso la sede da lui indicata. E' noto che al datore di lavoro è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie e che, alla facoltà del lavoratore di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, non corrisponde comunque un obbligo del

datore di lavoro di accedere alla richiesta (v. Cass. n. 27392 del 29/10/2018). Analoghe considerazioni valgono per la domanda di trasferimento. In tutti questi casi, però, la discrezionalità del datore di lavoro, sia esso privato che pubblico, incontra pur sempre un limite esterno nella verifica del rispetto dei principi generali di buona fede e correttezza, posti a salvaguardia del pericolo che la discrezionalità sconfini nel mero arbitrio. Tanto vale a maggior ragione nel rapporto di pubblico impiego privatizzato per il quale la natura pubblica del datore di lavoro impone, ai sensi dell'art. 97 cost., di assicurare parametri di efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa. Pertanto, il diniego datoriale alle richieste del dipendente deve, pur sempre, trovare fondamento in ragioni organizzative di natura ostativa in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti. In ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive. E, a ben vedere, il conflitto relazionale con il superiore gerarchico risulta essere patologico perché il comportamento di quest'ultimo non si ritiene essere stato improntato ai suddetti principi di buona fede e trasparenza. Sovviene, piuttosto, per le similitudini con la fattispecie in esame, la figura dell'abuso del diritto, configurabile allorché il titolare di un diritto soggettivo, pur in assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà sono attribuiti (v., sul punto, Cass. n. 15885 del 15/06/2018). Nella specie, si ritiene che lo xxxxx abbia esercitato i poteri che, in ragione della posizione gerarchica, comportano l'assoggettamento del lavoratore in spregio del necessario bilanciamento tra il sacrificio imposto al lavoratore rispetto ai fini di efficienza e funzionalità del servizio. Ciò è accaduto per l'intimo convincimento del dirigente di non essere tenuto a dare conto delle sue decisioni, ovvero delle effettive e concrete ragioni organizzative per le quali, nonostante le condizioni di salute, il xxxxxx solo dovesse svolgere compiti aggiuntivi e non pertinenti alle sue competenze, piuttosto che non potesse fruire delle ferie come richiesto ovvero

ancora che fosse proprio lui la risorsa che non poteva essere sottratta al settore degli Imp.. Sotto questo aspetto, si ritiene, comunque che nelle intenzioni dello xxxxx vi fosse effettivamente quella di imprimere al Servizio di Edilizia Sportiva un particolare impulso di funzionalità ed efficienza, verosimilmente proprio attraverso dimostrazioni di autorità e severità. Non a caso il teste xxxxxxx ha riferito che in occasione del suo insediamento, ebbe a dire “che avrebbe fatto osservare le regole e le norme operanti senza farsi scrupolo in caso di inosservanza dell’applicazione di sanzioni disciplinari”. I propositi espressi sono, con molta probabilità, indice di una personalità che non ammette obiezioni e non cerca dialogo o collaborazione con il personale sottoposto, imponendo le proprie decisioni, che, buone o cattive che siano state, nell’ottica di trasparenza dell’azione amministrativa e di buona fede e correttezza, avrebbero dovuto pur sempre essere ancorate alle esigenze effettive dell’organizzazione lavorativa, in quanto espressione di potere discrezionale e non di mero arbitrio. Si è visto che, per molti dei comportamenti adottati (v. per la sanzione disciplinare applicata in via di fatto, ovvero per la revoca delle ferie e per l’opposizione al trasferimento), il riscontro circa il rispetto dei confini della discrezionalità non ha dato esiti positivi. Ulteriore corollario delle considerazioni espresse è che, se lo scopo perseguito dallo xxxxxx era garantire l’efficienza del servizio, anche se con modalità, per i tratti autoritari della sua personalità, forse non proprio efficaci, non vi sono elementi per inferire in modo univoco, neppure in via presuntiva, che la condotta sia stata accompagnata da un preciso intento persecutorio unificante.

La mancanza dell’elemento soggettivo dell’animus nocendi, non inferisce, però, sulla considerazione per la quale, la predetta condotta risulta essere stata, in ogni caso, contraria ai predetti principi di buona e fede e correttezza; e, in ragione del ripetersi nel tempo, ha creato una situazione stressogena, cui verosimilmente ha contribuito –senza che ciò possa elidere il nesso causale- la condizione di debolezza psico fisica vissuta in quel momento dal dipendente.

Le conseguenze in termini risarcitori, ritenendo così integrata la fattispecie dello “straining”, ricadono sul datore di lavoro. A confortare le conclusioni cui si è giunti, vi è anche il “Codice di condotta sul Mobbing” adottato dal Comune di xxxxxxxxxx, nel quale gli episodi che hanno caratterizzato la presente controversia risultano espressamente indicati come aspetti del rapporto di lavoro per il quale si richiede che il datore di lavoro, o i suoi preposti, apprestino le dovute misure per tutelare la salute del personale dipendente.

A ciò deve ulteriormente aggiungersi che, a parte la anomalia (rispetto alla quale, però, non è in alcun modo deducibile che vi fosse uno specifico intento di danneggiare il lavoratore), di un successivo nuovo trasferimento, a distanza di poco tempo, presso la direzione Centrale ambiente, Servizio Difesa Idrogeologica del territorio e Sicurezza abitativa, (v. o.d.s. del 29-5-2017), la illegittimità della condotta datoriale, per l’ampiezza della copertura apprestata dalla clausola generale di cui all’art. 2087 cc, discende dalla mera considerazione delle condizioni di degrado, sia per la fatiscenza dei locali che per le scarse condizioni igienico sanitarie della nuova sede di lavoro, quale emerge ictu oculi dai rilievi fotografici depositati agli atti della produzione di parte ricorrente (v. documento n.20 in atti e, tra gli altri aspetti, le pessime condizioni igieniche dei sanitari, le porte, e gli infissi mal messi e non funzionanti; i corpi illuminanti assicurati malamente al soffitto). Della corrispondenza delle immagini agli uffici della Sicurezza abitativa non vi è motivo di dubitare in quanto confermato anche dai testi escussi (v. deposizioni dei testi xxxxxxxx e xxxxxxxx). E’ pacifico, perché ammesso dallo stesso Comune che, in considerazione della carenza di dotazione, il ricorrente non abbia avuto a disposizione neppure un computer. Seppure non sia francamente ravvisabile un collante, quando all’unificazione per l’aspetto dell’intento persecutorio, tra i comportamenti posti in essere dallo xxxxxx e le vicende successive al trasferimento dal Servizio Imp., altrettanto non sembra opinabile che le condizioni dei predetti locali siano un’offesa alla dignità e personalità di qualunque lavoratore, oltre che, probabilmente, non in regola con le norme di sicurezza e di igiene. Acclarata, pertanto, la

violazione da parte del datore di lavoro pubblico dell'art. 2087 c.c., nella forma dello straining, occorre provvedere alla valutazione del danno conseguenza e della sua risarcibilità. E' opportuno premettere taluni principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità - rilevanti ai fini della delibazione dei motivi di ricorso - e qui condivisi e ribaditi in ordine al riconoscimento del danno differenziale a favore del lavoratore infortunato nonché affermare specifici principi riguardo al criterio di raffronto tra risarcimento del danno (civilistico) ed indennizzo erogato dall'INAIL. La differenza strutturale e funzionale tra l'erogazione INAIL ex art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000 e il risarcimento del danno secondo i criteri civilistici preclude di poter ritenere che le somme eventualmente a tale titolo versate dall'istituto assicuratore possano considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno in capo al soggetto infortunato od ammalato. La diversità ontologica tra l'istituto assicurativo e le regole della responsabilità civile trova un riscontro sul piano costituzionale, posto che i due rimedi rinvencono ciascuno un referente normativo diverso: la prestazione indennitaria risponde agli obiettivi di solidarietà sociale cui ha riguardo l'art. 38 Cost. mentre il rimedio risarcitorio, a presidio dei valori della persona, si innesta sull'art. 32 Cost. L'assicurazione INAIL non copre tutto il danno biologico conseguente all'infortunio o alla malattia professionale ed ammettere il carattere assorbente della prestazione indennitaria (per effetto della rimodulazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000) implicherebbe una riduzione secca del livello protettivo, sia rispetto alle potenzialità risarcitorie del danno biologico sia a confronto con il ristoro accordato a qualsivoglia vittima di un evento lesivo (cfr. Cass., Sez. Lav., n. 777 del 2015; Cass., Sez. Lav., n. 19973, Cass., Sez. Lay., n. 23263, entrambe del 2017).

Ebbene, l'ordinamento riconosce la categoria del danno patrimoniale (art. 1223 cod.civ.) e quella del danno non patrimoniale (artt. 2059 cod.civ., 185 cod.pen.). A partire dall'interpretazione affermata dalle c.d. "sentenze di San Martino" del 2008 (segnatamente, v. Cass., Sez. Un., n. 26972 del 2008), il danno non patrimoniale costituisce una categoria di danno unitaria, che ricomprende in sé tutte le

possibili componenti di pregiudizio non aventi rilievo patrimoniale (tra le tante, Cass., Sez. III, n. 4043 del 2013; Cass., Sez. III, n. 15491 del 2014; Cass., Sez. III, n. 3505 del 2016), da liquidarsi, dunque, in modo omnicomprensivo, evitando duplicazioni risarcitorie (Cass., Sez. III, n. 9320 del 2015; Cass., Sez. III, n. 16992 del 2015); la natura unitaria della categoria non va intesa nel senso di escludere la possibilità di rilevare, all'interno di essa, le diverse componenti che la formano, componenti riconosciute dalle stesse Sezioni Unite.

Con specifico riguardo alla nozione di danno biologico nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e ai relativi rapporti con le altre voci di danno rientranti nella categoria del danno non patrimoniale, nell'ambito della categoria del danno non patrimoniale (categoria giuridicamente, anche se non fenomenologicamente, unitaria), vi sono alcune voci escluse in apicibus dalla copertura assicurativa INAIL (c.d. danno complementare, definito pure differenziale qualitativo, in relazione al quale non sussiste copertura assicurativa INAIL): il danno biologico temporaneo, il danno biologico in franchigia (fino al 5%), il danno morale. Invero, l'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000 include nell'indennizzo erogato dall'INAIL esclusivamente il danno biologico, inteso come "lesione - pari o superiore al 6% - all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona" valutata secondo una specifica Tabella delle menomazioni (ossia delle percentuali di invalidità permanente, redatta dal Ministero del Lavoro) "comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali". Se, dunque, la definizione di danno biologico che si ricava dal d.lgs. n. 38 comprende sia la lesione statica che le ripercussioni dinamico-relazionali nella vita del danneggiato, dalla nozione legislativa appaiono senz'altro escluse voci che concorrono pur sempre a costituire il danno non patrimoniale: le lesioni all'integrità psicofisica di natura transitoria (il danno biologico temporaneo), le lesioni sotto una determinata soglia minima, il danno morale ossia la sofferenza interiore (ad esempio il dolore dell'animo, la vergogna, la disistima di sé, la paura, la disperazione) che non ha base organica ed è estranea alla determinazione medico-legale. Considerato, dunque, che la nozione di danno biologico in senso

omnicomprensivo, quale lesione alla salute, comprende, secondo i criteri civilistici, la lesione medico legale (ossia la perdita anatomica o funzionale), il danno dinamicorelazionale (sia nei suoi aspetti ordinari, comuni a qualunque persona con la medesima invalidità, sia in quelli peculiari, specifici del caso concreto), e tutti i conseguenti pregiudizi che la lesione produce sulle attività quotidiane, personali e relazionali (cfr., da ultimo, su tale nozione, Cass., Sez.III, n. 7513 e n. 23469 del 2018), può ritenersi, in ossequio alla nozione unitaria di danno non patrimoniale, correttamente comparabile il danno biologico, valutato in senso civilistico, con l'indennizzo del danno biologico liquidato dall'INAIL ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000, trattandosi di poste omogenee (sul computo per poste omogenee, cfr. Cass., Sez. III, n. 13222 del 2016; Cass., Sez. Lav., n. 20807 del 2016; Cass., Sez.Lav., 9166 del 2017). Peraltro, in aderenza al criterio dell'integrità del risarcimento (ribadito dalle Sezioni Unite nel 2008), i pregiudizi che non attengono alla lesione della salute ma che afferiscono pur sempre alla persona e che integrano, pertanto, un danno non patrimoniale in quanto conseguono alla lesione di altri interessi costituzionalmente tutelati, vanno liquidati separatamente. Insomma, se - da una parte - la ribadita adesione alla nozione unitaria di danno non patrimoniale affermata nel 2008 dalle Sezioni Unite impone di considerare in maniera omogenea e omnicomprensiva la lesione di interessi inerenti la persona (con riguardo alle menomazioni subite, all'incidenza negativa sugli aspetti dinamicorelazionali della persona, alla sofferenza interiore e al sentimento di afflizione), evitando la proliferazione di voci di danno, - dall'altra parte - il principio di integralità del relativo risarcimento esige che il raffronto tra responsabilità civile e tutela previdenziale tenga conto degli aspetti chiaramente estranei all'oggetto dell'assicurazione sociale. In sintesi, il raffronto tra risarcimento del danno civilistico ed indennizzo erogato dall'INAIL va effettuato secondo un computo per poste omogenee: vanno, dapprima, distinte le due categorie di danno (patrimoniale e non patrimoniale); il danno patrimoniale calcolato con i criteri civilistici va comparato alla quota INAIL rapportata alla retribuzione ed alla capacità lavorativa specifica dell'assicurato (volta all'indennizzo del

danno patrimoniale); in ordine al danno non patrimoniale, effettuato il calcolo secondo i criteri civilistici, vanno, dapprima, espunte le voci escluse dalla copertura assicurativa (danno morale e danno biologico temporaneo) che spettano interamente al danneggiato e, poi, dall'ammontare complessivo del danno non patrimoniale così ricavato (corrispondente al danno biologico) va detratto (non già il valore capitale dell'intera rendita costituita dall'INAIL, ma solo) il valore capitale della quota della rendita INAIL destinata a ristorare, in forza dell'art. 13 d.lgs. n. 38 del 2000, il danno biologico stesso. Per esigenze di completezza, va ricordato che le Sezioni Unite, intervenendo in materia di azione di regresso dell'INAIL, hanno affermato che opera il principio della compensatio lucri cum damno quale meccanismo di riequilibrio idoneo a garantire che il terzo responsabile dell'infortunio in itinere, estraneo al rapporto assicurativo, sia obbligato a restituire all'INAIL l'importo corrispondente al valore della rendita per inabilità permanente costituita in favore del lavoratore assicurato nonché a versare al danneggiato solamente l'eventuale maggior danno (con detrazione, dunque, dell'importo della rendita per l'inabilità permanente, corrisposta dall'INAIL per l'infortunio "in itinere" occorso al lavoratore, dall'ammontare del risarcimento dovuto, allo stesso titolo, al danneggiato da parte del terzo responsabile del fatto illecito), confermando che il cumulo di benefici, di carattere indennitario e risarcitorio, determina una locupletazione del danneggiato, strutturalmente incompatibile con la natura meramente reintegratoria della responsabilità civile (Cass., Sez. Un., n. 12566 del 2018, nonché nn. 12564 e 12565, del 2018). Il richiamo di questo recente arresto delle Sezioni Unite consente di ribadire (alla stregua di quanto già affermato dalle stesse Sezioni Unite nel 2008) la necessità di evitare automatismi e duplicazioni risarcitorie; con particolare riferimento ai pregiudizi patiti nella sfera dinamico-relazionale della vita del soggetto leso, il giudice di merito dovrà, dunque, verificare che la liquidazione del danno morale, che - come detto - è oggetto di separata ed autonoma valutazione, non costituisca duplicazione risarcitoria della valutazione di questi medesimi aspetti nell'ambito del danno biologico. I richiamati principi

delle Sezioni Unite vanno, peraltro, coordinati con la specialità della disciplina sul danno differenziale alla quale rimangono pienamente applicabili i principi enunciati in precedenza. In questo contesto, va dato atto che la legge di bilancio per l'anno 2019 (legge n. 145 del 2018), - all'art. 1, comma 1126 - ha sostanzialmente introdotto un diverso sistema di comparazione tra danno civilistico e indennizzo erogato dall'INAIL mediante l'adozione di un criterio di scomputo "per sommatoria" o "integrale", anziché "per poste", con conseguente diritto di regresso dell'Istituto per "le somme a qualsiasi titolo pagate". Deve, peraltro, affermarsi, come già statuito dalla Suprema Corte (sentenza n. 8580 del 2019) che le modifiche dell'art. 10 del D.P.R. n. 1124 del 1965, introdotte dall'art. 1, comma 1126, della legge n. 145 del 2018, non possono trovare applicazione in riferimento agli infortuni sul lavoro verificatisi e alle malattie professionali denunciate prima dell'1.1.2019, data di entrata in vigore della citata legge finanziaria; quindi la novella in esame non ha rilievo nel presente procedimento che ha ad oggetto una malattia professionale denunciata prima dell'entrata in vigore della legge n. 145 del 2018.

Ciò posto, è stata disposta consulenza medico legale ai fini dell'accertamento della derivazione della patologia di cui il ricorrente assume essere affetto e i predetti comportamenti stressogeni del datore di lavoro. Il CTU, dott. xxxxxxx, ha ritenuto che il xxxxxxx è affetto da disturbo dell'adattamento persistente con ansia e umore depresso di grado moderato; di seguito, ha affermato che la descrizione degli eventi, come indicati in ricorso e risultati provate a seguito della istruttoria svolta e della documentazione in atti, deponesse, in ossequio al criterio di ragionevole probabilità del presunto antecedente causale, a favore della sussistenza del nesso causale della malattia.

Acclarato, quindi, il rapporto causa-effetto tra la patologia e l'evento, la dott.ssa xxxxxxx negli elaborati in atti, ha affrontato la questione della valutazione dei postumi permanenti invalidanti. Innanzitutto il CTU ha escluso il danno da invalidità temporanea, per assenza di documentati o riferiti periodi di temporanea inabilità. Si è quindi

riferito al TU 1124 del 1965 riconoscendo la percentuale del danno biologico nella misura del 16%.

La perizia medico legale e le conclusioni cui essa è giunta appaiono il frutto di scrupolosi accertamenti condotti sul confronto tra risultanze dell'indagine anamnestica, dell'indagine documentale e della visita peritale, adeguatamente supportati dalla letteratura scientifica, sicchè questo giudicante condivide l'elaborato e le risposte ai quesiti posti, risultando il ragionamento dell'ausiliario esente da contraddizioni, errori di metodo o vizi logici. Quanto ai criteri di liquidazione, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, nella liquidazione del danno biologico, quando manchino criteri stabiliti dalla legge, l'adozione della regola equitativa di cui all'art. 1226 cod. civ. deve garantire non solo una adeguata valutazione delle circostanze del caso concreto, ma anche l'uniformità di giudizio a fronte di casi analoghi, essendo intollerabile e non rispondente ad equità che danni identici possano essere liquidati in misura diversa sol perché esaminati da differenti Uffici giudiziari (Cfr. Cass. n. 12408 del 07/06/2011).

La corretta e fedele applicazione dei principi ivi indicati comporta che, in materia di risarcimento del danno ex art. 2087 c.c., ed in mancanza di dati normativi specificamente applicabili, debba trovare applicazione la tabella di cui al citato TU 1124 del 1965, attesa la medesimezza della lesione, non suscettibile di essere diversamente valutata a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Si è già detto, poi, che il risarcimento del danno alla persona deve essere integrale, essendo compito del giudice accertare l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli. Pertanto, in tema di liquidazione del danno per la lesione del diritto alla salute, nei diversi aspetti o voci di cui tale unitaria categoria si compendia, l'applicazione dei criteri di valutazione equitativa, rimessa alla prudente discrezionalità del giudice, deve consentirne la maggiore approssimazione possibile all'integrale risarcimento, anche attraverso la ed. personalizzazione del danno (Cass., Sez. Un., n. 26972/08).

Per quanto attiene, quindi, alla quantificazione in concreto del pregiudizio complessivamente subito dalla ricorrente, ritiene il giudicante debbano essere adottati i criteri di liquidazione predisposti dal Tribunale di Milano. Si tratta, invero, di parametri già ampiamente diffusi sul territorio nazionale - e ai quali la S.C. (v. sent. Cass. 12408 del 2011 cit)- , in applicazione dell'art. 3 Cost., riconosce la valenza, in linea generale, di conformità della valutazione equitativa del danno biologico alle disposizioni di cui agli artt. 1226 e 2056 cod. civ. -, salvo che non sussistano in concreto circostanze idonee a giustificare l'abbandono (v. anche Cass. n. 8532 del 6/5/2020 sulla efficacia para-normativa). E la liquidazione c.d. tabellare ben può considerare anche la componente prettamente soggettiva data dalla sofferenza morale conseguente alla lesione della salute, sia pure in una dimensione, per così dire, standardizzata, come risulta essere stato fatto con le tabelle elaborate dal Tribunale di Milano, alla stregua delle esplicazioni fornite in occasione della loro diffusione. Le nuove tabelle elaborate dal Tribunale di Milano propongono, infatti, una liquidazione congiunta sia 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, sia in quelli peculiari (c.d. danno biologico "standard" e c.d. personalizzazione per particolari condizioni soggettive del danno biologico); sia 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 (ed. danno morale). A tal fine è stata, in primo luogo, redatta una tabella di valori monetari "medi" corrispondenti al caso di incidenza della lesione in termini "standardizzabili" in quanto frequentemente ricorrenti (sia circa gli aspetti anatomico - funzionali, sia circa gli aspetti relazionali, sia circa gli aspetti di sofferenza soggettiva); in secondo luogo sono state fissate percentuali di aumento di tali valori "medi" da utilizzarsi, onde consentire una adeguata "personalizzazione" complessiva della liquidazione, laddove il caso concreto presenti peculiarità che vengano allegare e provate (anche in via presuntiva) dal danneggiato. Ma, intanto è possibile valutare nella loro effettiva

consistenza le sofferenze fisiche e psichiche, patite dal soggetto leso e pervenire al ristoro del danno nella sua interezza, se vengano addotte circostanze che richiedano la variazione della liquidazione tabellare in aumento o in diminuzione, e di queste dovrà tenere conto il giudice al fine di escludere od ammettere la personalizzazione (cfr. Cass. n. 9231/13; n. 5243/14). Ciò posto, nella fattispecie in oggetto, ritiene il giudicante, di dovere procedere unicamente all'applicazione c.d. tabellare pura, senza alcuna ulteriore personalizzazione, in considerazione sia della percentuale invalidante riconosciuta che della mancanza di alcuna prova circa specifiche situazioni di disagio dinamicorelazionali ovvero di sofferenza o turbamento d'animo. Al di là, invero, di mere formule di stile, nell'atto introduttivo, nulla è stato allegato in ordine all'alterazione in concreto delle abitudini di vita ovvero sulle sofferenze patite dal ricorrente. In base all'applicazione delle suddette tabelle, spetta, pertanto, al ricorrente, la somma di € xxxxxx, da cui va detratto l'importo spettante a titolo di indennizzo Inail, pari a € xxxxxxxxx (come da conteggi elaborati dalla parte ricorrente e non oggetto di alcuna specifica contestazione contabile).

L'amministrazione comunale va, in definitiva, condannata al pagamento della somma attualizzata, pari a € xxxxxxxxx oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo.

Tenuto conto della complessità della controversia, nonché del carico del ruolo e delle decisioni emesse da questo giudice in pari data, non si è potuto procedere alla contestuale lettura un'udienza "del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione" così come disposto dal novellato primo comma dell'art. 429 cpc applicabile al presente giudizio *ratione temporis*.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P. Q. M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede: 1) condanna il Comune di xxxxx al risarcimento del danno non patrimoniale differenziale in favore del ricorrente nella misura di € xxxxxxxxx oltre interessi legali dalla

pronuncia al saldo; 2) condanna il convenuto alla rifusione delle spese in favore del ricorrente che si liquidano complessivamente in €. xxxxxxxxx comprensive di spese forfettarie, oltre IVA e cpa.

Così deciso in data 27-1-2022.

il Giudice Dott. Giovanna Picciotti