

R.G. 4081 /2011



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BARI
SEZIONE LAVORO

composta dai signori Magistrati:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1) dott. Vito Francesco Nettis | Presidente |
| 2) dott. Liberato Paolitto | Consigliere |
| 3) dott. Angela Arbore | Consigliere rel. |

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta sul ruolo generale lavoro sotto il numero d'ordine dell'anno 4081 /2011

TRA

- appellante -

GIOVVANANTONIO MACCHIAROLA (c.f. MCCGVN50P29D896J) assistito e difeso da avv.
CICCARELLI SERGIO (c.f. CCCSRG53C17D643I) e da avv.

E

- appellata -

COMUNE DI SAN SEVERO (c.f. 00336360714) assistito e difeso dall'avv. CAPONE
ANTONIO ANGELO LUIGI (c.f. CPNNNN61A09I158A) e da avv.

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE



Con ricorso del 10.02.2004 Macchiarola Giovavannantonio conveniva in giudizio dinanzi al Tribunale di Foggia, Sezione Lavoro, il Comune di San Severo, in persona del legale rappresentante p.t., per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni: accertare e dichiarare l'illegittimità del comportamento tenuto dal Comune di San Severo e per l'effetto condannare l'Ente resistente al pagamento della complessiva somma, da liquidarsi secondo equità, di euro 194.000,00 di cui euro 50.000,00 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale ed euro 144.000,00, a titolo di danno biologico, professionale e perdita di chances, esistenziale, all'immagine e al decoro personale, ovvero, in quella misura maggiore o minore ritenuta di giustizia, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; in via subordinata e salvo gravame, nell'ipotesi non ritenuta che le vessazioni denunciate costituiscano un'ipotesi di mobbing, chiedeva la condanna dell'Ente resistente al risarcimento del danno professionale e biologico causato dalla illegittimità di ogni singolo atto e comportamento denunciato col presente ricorso, nella misura di euro 45.000,00 ovvero, in quella misura maggiore o minore ritenuta di giustizia, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; chiedeva infine la condanna in ogni caso di parte resistente al pagamento delle spese del giudizio.

In particolare, il ricorrente esponeva: di essere rimasto vittima, a decorrere dal periodo successivo al maggio 2001, allorquando rivestiva (sin dal 1996) l'incarico di responsabile dell'URP, una serie di comportamenti persecutori, posti in essere dal datore di lavoro, finalizzati a screditarlo, danneggiarlo ed allontanarlo dal contesto lavorativo.

Secondo la prospettazione del ricorrente, all'origine della vicenda persecutoria vi sarebbe stato il rifiuto dello stesso di ottemperare allo svolgimento della attività di ricezione ed istruzione delle domande per l'ottenimento degli assegni familiari e di maternità relativi all'anno 2001; tale rifiuto sarebbe stato determinato dal fatto che l'attività in questione non poteva essere da lui pretesa poiché l'amministrazione lo aveva precedentemente incaricato esclusivamente di organizzare il servizio per l'attribuzione degli assegni previsti dalla legge finanziaria del 1999 (incarico del gennaio 2000) e di procedere alla liquidazione degli assegni relativi all'anno 2000 (nota dell'aprile 2001).

Sulla scorta di tanto, proseguiva il ricorrente, allorquando l'utenza continuò a fare riferimento all'URP e dunque a lui per ottenere le informazioni relative all'ottenimento di dette prestazioni anche per l'anno 2001, egli ritenne di rifiutare legittimamente di dar corso alle richieste; visto tale suo atteggiamento, il datore di lavoro avrebbe pertanto intrapreso la denunciata persecuzione.

Tra i comportamenti vessatori realizzati nei suoi confronti indicava in ordine cronologico l'organizzazione di un trattamento sanitario obbligatorio, al quale veniva sottoposto dal 06.06.2001 all'11.06.2011 presso il reparto psichiatrico dell'Ospedale di San Marco in Lamis dopo essere stato



spinto in una stanza sul posto di lavoro ed ivi immobilizzato da due vigili urbani.

Deduceva poi che in data 20.06.2001, durante una sua assenza per malattia, erano state sostituite le serrature della porta dell'URP e prelevati alcuni computer ivi presenti; aggiungeva che con ordine di servizio del 04.07.2001, durante una sua assenza per malattia, era stato trasferito dall'URP presso l'Ufficio dei Vigili Urbani; ciò non solo al fine di allontanarlo dal suo abituale ambiente lavorativo, ma anche per sottoporlo alle dirette dipendenze del capo dei Vigili Urbani, con lui fortemente in contrasto per le vicende relative al TSO. Esponeva ancora che il successivo 10.05.2002, sempre mentre si trovava in malattia non avendo mai preso servizio presso l'Ufficio Vigili Urbani, veniva disposto il suo trasferimento presso l'Ufficio Invalidi Civili, Anagrafe e Stato Civile.

Da allora, sempre secondo la prospettazione attorea, egli sarebbe rimasto privato delle mansioni e del proprio ufficio, costretto a sostare nel corridoio dal 20.05.2002 al 4.03.2003; successivamente sarebbe stato assegnato al Servizio osservatorio e politiche giovanili.

L'odierno appellante lamentava altresì di essere rimasto vittima di numerose sanzioni disciplinari adottate per motivi infondati e pretestuosi, tutte rimaste prive di effetto o caducate ai sensi dell'art.7, comma 7, della Legge 300/1970; indicava in particolare una multa del 27.11.2001 per mancata presa di servizio presso l'Ufficio dei VV.UU, per assenza ingiustificata di servizio e per presentazione della domanda di ferie a dirigente di settore diverso da quello di appartenenza; tre sospensioni dal servizio per aver pubblicato su un giornale locale una lettera lesiva dell'immagine della amministrazione (30.05.2002), per assenza ingiustificata dal servizio (21.06.2002) e per non aver preso servizio presso l'ufficio invalidi civili (2.07.2002).

Il Macchiarola evidenziava ancora di essere stato discriminato nella promozione a seguito di concorso per l'accesso alla superiore categoria D del personale interno, precisando che l'amministrazione aveva dapprima sospeso la sua progressione (in data 30.07.2002) in ragione dell'adozione delle menzionate sanzioni disciplinari e solo successivamente (in data 30.05.2003) rettificato la sospensione attribuendogli il superiore inquadramento con decorrenza retroattiva.

Si costituiva in giudizio l'Amministrazione resistente, contestando ogni addebito premettendo che il ricorrente, già da molto tempo prima, rispetto agli episodi denunciati, era affetto da disturbi della personalità e da etilismo cronico, in ragione dei quali era stato sottoposto a TSO in data 12.02.2003. Istruita la causa, con sentenza del 17.12.2010, il Tribunale accoglieva per quanto di ragione il ricorso e per l'effetto, accertata la violazione da parte del Comune dell'obbligo di cui all'art.2087 c.c., condannava l'Ente al risarcimento del danno all'immagine subito dal ricorrente, quantificato in euro 30.000,00, oltre accessori nella misura di legge dalla data di maturazione del credito, sino al



soddisfo; rigettava ogni altra richiesta formulata dal ricorrente; condannava il Comune di San Severo al pagamento delle spese processuali sostenute dal ricorrente, e liquidate in complessivi euro 30.000,00, oltre accessori di legge.

Rileva il primo Giudice: che la fattispecie concreta era agevolmente sussumibile all'interno della norma generale di cui all'art.2087 c.c. anziché in termini di mobbing; che il ricorrente veniva sottoposto a TSO al di fuori dei presupposti della legge 180/78 e cioè senza che egli presentasse alterazioni psichiche tali da richiedere urgenti interventi terapeutici, non adottabili con misura sanitarie extraospedaliere e senza che egli avesse rifiutato tali interventi terapeutici; che dalla prova testimoniale espletata non emergeva alcun elemento in base al quale poter affermare che il ricorrente, almeno nei giorni immediatamente precedenti rispetto al 06.06.2001, presentasse segni di una compromissione psico-fisica tali da determinare l'adozione di un TSO e/o avesse rifiutato di sottoporsi a cure.

Proseguiva il primo giudice che, per quanto fosse indubitabile che il ricorrente presentasse effettivamente problemi psichici ed abusasse di sostanze alcoliche, le deposizioni testimoniali non consentivano di affermare che il suo stato di salute, almeno nel periodo immediatamente antecedente rispetto alla data del TSO, fosse talmente grave da determinare l'utilizzo di detto strumento, né che fossero state proposte cure da lui rifiutate.

Il primo giudice precisava che le dichiarazioni del medico psichiatra Croella Nicolino (il quale riferiva di essersi occupato dello stato di salute del ricorrente, tra la fine del 2000 e l'inizio del 2001, in quanto sollecitato dalla moglie e dalla figlia dello stesso) non trovavano riscontri né oggettivi, stante l'assenza di documentazione sanitaria attestante il precipitare della condizione di salute psichica dell'odierno appellante, né in altre univoche dichiarazioni testimoniali; per altro verso, risultavano provenire da persona nei cui confronti la Corte di Appello di Bari, Prima Sezione Penale, aveva già pronunciato sentenza di condanna al risarcimento del danno subito dal Macchiarola, previo accertamento incidentale, sia pure ai soli effetti civili, della realizzazione del reato di sequestro di persona, commesso in danno del ricorrente in concorso con Balice Giorgio, Belmonte Silvana, Anna Filomena e Carafa Fernando, rispettivamente – all'epoca dei fatti - Segretario Comunale del Comune resistente, Dirigente del 1° settore presso il medesimo ente e medico proponente.

Spiegava poi che la vicenda oggetto della controversia fosse già stata esaminata in sede penale in ben tre gradi di giudizio: il giudizio penale, svoltosi in grado di appello, a seguito di impugnazione proposta dalla sola parte civile, e cioè l'odierno ricorrente, avverso la sentenza assolutoria emessa



dal GUP presso il Tribunale di Foggia, si era concluso con una sentenza di condanna, passata in giudicato, delle persone sopra menzionate al risarcimento dei danni subiti dal ricorrente per effetto della sua sottoposizione al TSO di cui si discute; trattamento risolto in definitiva in una privazione della libertà personale del lavoratore istante.

Il primo giudice esponeva che dalle risultanze istruttorie, che trovavano riscontro nella ricostruzione del giudice penale, emergeva che il TSO era stato disposto senza che ne sussistevano le condizioni; che partecipi della sua organizzazione erano stati due dirigenti comunali, uno dei quali organo di vertice del Settore ove prestava servizio il ricorrente, nonché l'autrice della diffida ad ottemperare allo svolgimento della attività di ricezione delle domande per l'ottenimento degli assegni familiari che aveva determinato l'inizio del contrasto (dott.ssa Belmonte).

La circostanza che il Comune resistente, nella propria memoria, sosteneva che il TSO era stato disposto dal Sindaco sulla scorta di una "espressa richiesta della moglie", accertata come inesistente in sede di escussione testimoniale della stessa, induceva il Tribunale a ritenere che effettivamente il TSO fosse stato utilizzato quale forma di ritorsione dei dirigenti comunali nei confronti del Macchiarola.

Ciò, a dire del primo giudice, avveniva sia per stigmatizzare il rifiuto di parte appellante di ottemperare alle disposizioni datoriali relative alla vicenda degli assegni familiari; sia in via di ritorsione, a fronte dei problemi organizzativi che, con il proprio rifiuto di istruire le pratiche in questione, stava indubbiamente creando; sia infine per preconstituirsì una motivazione sulla scorta della quale dispone l'allontanamento dall'URP e collocarlo in altra articolazione operativa allo stesso non gradita; era quindi evidente che i dirigenti responsabili avrebbero potuto procedere nei suoi confronti con sanzioni disciplinari, eventualmente anche gravi ma che del tutto ingiustificato era stato l'utilizzo strumentale di una misura prevista a tutt'altro scopo quale il TSO.

Rilevava quindi che gli ulteriori episodi rappresentavano la degenerazione della situazione all'interno dell'ambiente di lavoro, determinatasi come conseguenza del disposto TSO e del trasferimento del ricorrente ad altre articolazioni operative dell'ente.

Tuttavia il primo giudice affermava che non sussisteva la possibilità di affermare la responsabilità di parte resistente in ordine al dedotto mantenimento del ricorrente in una condizione di inoperatività poiché emergeva dalle dichiarazioni testimoniali che era lo stesso a rifiutarsi di svolgere alcuna attività presso uffici diversi dall'URP; che quindi non si ravvisava alcuna discriminazione nella vicenda relativa alla promozione nella categoria D del personale interno, avendo parte resistente riconosciuto il superiore inquadramento, pur sempre con decorrenza



retroattiva.

In conclusione il Tribunale osservava come fosse stato provato l'inadempimento del datore di lavoro rispetto all'obbligo di garantire la tutela della salute e della dignità del lavoratore; che nel caso di specie l'ente non aveva provato di aver assolto al proprio obbligo di sicurezza ai sensi dell'art.2087 c.c.; che i partecipanti dell'organizzazione del TSO furono infatti dirigenti di livello verticistico del Comune, e che quindi era ragionevole imputare la responsabilità dei danni arrecati al lavoratore anche al datore di lavoro.

Il giudice di prime cure rilevava che la sentenza penale della Corte d'Appello di Bari conteneva l'accertamento della responsabilità civile del legale rappresentante del Comune di San Severo all'epoca dei fatti (sindaco Giuliani Giuliano) per aver attestato il falso in atto pubblico, sottoscrivendo in bianco l'ordinanza dispositiva del TSO, poi successivamente completata con l'inserimento del nome del Macchiarola e del sanitario che aveva redatto la relazione medica.

In ordine alle voci di danno risarcibile il Tribunale riteneva che il ricorrente non avesse fornito adeguata dimostrazione circa il danno biologico asseritamente subito: vieppiù era circostanza pacifica e documentata, la presenza di disturbi psichici e di dedizione all'abuso di sostanze alcoliche già in epoca anteriore ai fatti di causa; che dall'istruttoria emergeva come le problematiche personali erano riconducibili a vicende di carattere familiare, ovvero ad una dolorosa e mai accettata separazione della moglie.

Infine precisava che non vi era prova in ordine alla sussistenza del nesso di causalità tra la condotta e il danno lamentato nonché del danno derivante dalla denunciata dequalificazione professionale; non vi era prova nemmeno in ordine alla sussistenza del prospettato danno patrimoniale per carenza di allegazione.

Riteneva quindi il Tribunale presuntivamente provata la sussistenza di un danno grave all'immagine del ricorrente, screditata e compromessa per effetto della sottoposizione al TSO, oltre che in ragione della diffusione di tale notizia presso l'ambiente di lavoro.

Procedeva quindi alla quantificazione del pregiudizio in questione con criterio equitativo, determinando l'ammontare della somma dovuta nella misura di euro 30.000,00, oltre accessori.

Avverso la predetta sentenza Macchiarola ha proposto appello per la riforma della pronuncia nella parte in cui escludeva la sussistenza del mobbing e il risarcimento dei danni asseritamente subiti.

In particolare, l'appellante ha dedotto: l'errata valutazione da parte del primo giudice ovvero la sussistenza degli elementi costitutivi della fattispecie di mobbing; che a causa del comportamento datoriale il lavoratore è in continuo stato ansioso-depressivo, richiedente l'assunzione di



psicofarmaci e di continui ricoveri ospedalieri; il diritto al risarcimento del danno biologico, di quello professionale conseguente alla illegittima dequalificazione, nonché del danno da perdita di chances e alla carriera nonché quello esistenziale, di quello patrimoniale scaturente dal diverso reddito percepito negli anni dal ricorrente in relazione alle indennità non più corrisposte per via del comportamento mobbizzante tenuto dal Comune; in relazione alla omissione contributiva scaturente dalla diminuzione degli emolumenti corrisposti, il danno per la riduzione della propria pensione.

Tanto premesso chiedeva la condanna del Comune al pagamento della complessiva somma di euro 194.000,00 di cui euro 50.000,00 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale ed euro 144.000,00 a titolo di danno biologico, professionale e perdita di chances, esistenziale, all'immagine e al decorso personale, ovvero, nella misura eventualmente maggiore ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria; in via subordinata, nell'ipotesi che non si ritenga che le vessazioni denunciate costituiscono un'ipotesi di mobbing, condannare l'Ente al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale derivante dalla illegittimità di ogni singolo atto e comportamento denunciato nella misura di euro 95.000,00, ovvero, in quella misura maggiore ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria; nonché la condanna di parte resistente al pagamento delle spese relative al secondo grado di giudizio.

Parte appellata, costituitasi in giudizio con memoria difensiva del 30.10.2015 ha chiesto il rigetto dell'appello proposto nonché la conferma integrale della sentenza del Tribunale; il tutto con vittoria di spese.

La causa veniva istruita con l'acquisizione della C.T.U. a firma del dott. Vincenzo Castaldo al quale, veniva posto da parte della Corte, il seguente quesito: "accertare la sussistenza, o meno, di un nesso causale tra gli eventi lavorativi occorsi al Macchiarola, posti in essere dal Comune di San Severo dal giugno 2001 in poi e lo stato di salute del medesimo, riferendo altresì se lo stato di salute in questione possa aver avuto una valenza concausale; in caso di positivo accertamenti di un danno biologico, ne indichi e quantifichi gli eventuali postumi".

L'appello è infondato.

Con unico motivo di appello, il Macchiarola censura la sussistenza degli elementi costitutivi della fattispecie di mobbing chiedendo l'integrale risarcimento delle voci di danno sopra descritte.

Il motivo di gravame è destituito da ogni fondamento, in ogni sua articolazione e in riferimento ad ogni elemento costitutivo del mobbing denunciato dal lavoratore.

Prima di esporre le ragioni per le quali ad avviso della Corte le censure mosse dall'appellante non meritano accoglimento, giova discorrere brevemente in ordine ai caratteri salienti di quelle



condotte, poste in essere da datori di lavoro o da colleghi nei confronti di un lavoratore, identificabili con il termine *mobbing*.

Come noto, non sussiste alcuna disposizione normativa che definisca cosa debba intendersi per *mobbing* e, pertanto, è stato compito dell'interprete e degli operatori del diritto fornire definizioni di rilievo giuridico sempre più accurate e complete (muovendo dagli studi di etologia in cui il fenomeno del *mobbing* è stato per la prima volta studiato, compreso e descritto) e individuare l'addentellato normativo a cui far riferimento per garantire tutela giudiziaria e risarcitoria alle vittime di tali prevaricazioni.

Tale termine è stato introdotto, in ambito etologico, nel 1963 da Lorenz per definire l'attacco collettivo di una moltitudine di animali più piccoli nei confronti di un predatore, ed oggi è utilizzato per definire il conflitto in ambiente lavorativo dove la "vittima" è soggetta ad un attacco sistematico e continuativo da parte di uno o più soggetti attivi.

Ebbene, oggi con il termine *mobbing* dottrina e la giurisprudenza designano un fenomeno complesso, consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo datore, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Gli atti c.d. mobbizzanti si sostanziano, dunque in comportamenti ostili, sistematici e reiterati, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisico-psichico e del complesso della sua personalità. (cfr. *ex multis* Cass. civ., sez. lav., 14-09-2015, n. 18039; Cass. civ., sez. lav., 19-09-2014, n. 19782; Cass. civ., sez. lav., 06-08-2014, n. 17698; Cass. civ., sez. lav., 17-01-2014, n. 898) .

E' noto infatti che il *mobbing* sul posto di lavoro consiste in un complesso di condotte, il cui nome deriva dall'inglese "*to mob*" (assalire, aggredire), mutuato come detto dall'etologia, per descrivere una 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 o 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 e percentualizzazione.

Pertanto, ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo devono ricorrere, secondo consolidata



giurisprudenza: 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.

Da ultimo la S.C., ha così statuito: "perché ricorra l'ipotesi di mobbing occorre che vi siano 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; vi sia un evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; sussista il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; sussista l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi sussistente il mobbing" (Cassazione civile, sez. lav., 27/01/2017, n. 2142)

Quanto poi alla disposizione di legge a cui far riferimento per fondare la responsabilità del datore di lavoro per la sua condotta mobbizzante o quella dei suoi dipendenti nei confronti della presunta vittima, la giurisprudenza è ormai unanime nel ricondurre una tal fattispecie concreta alla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. (cfr. C. Stato, sez. VI, 16-04-2015, n. 1945; Cass. civ., sez. lav., 26-03-2010, n. 7382; Cass. civ., sez. lav., 20-05-2008, n. 12735).

Tale norma impone al datore di lavoro di porre in essere tutte le misure necessarie per garantire l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica; pertanto, il configurarsi degli atti vessatori e persecutori a mani del datore di lavoro, o dei suoi dipendenti, colpevolmente non controllati o non sanzionati adeguatamente, determina una responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c. per violazione dei predetti obblighi di garanzia che incombono sul datore di lavoro ed integrano necessariamente il contratto di lavoro.

Pertanto, qualora si accerti la presenza degli elementi costitutivi del *mobbing*, così come summenzionati, si realizza la violazione dei doveri sanciti nel 2087 c.c. e, dunque, un inadempimento contrattuale della parte datoriale e, specularmente, sorge il diritto del lavoratore ad chiedere ed ottenere giudizialmente l'inibizione dei comportamenti lesivi della propria integrità



psicofisica, il ripristino della situazione *quo ante* (in particolare quando tali atti mobbizzanti si traducono in demansionamento) nonché il risarcimento dei danni sofferti per l'effetto delle condotte lesive con l'applicazione delle regole sull'onere della prova vigenti per le ipotesi di responsabilità contrattuale (sul datore di lavoro graverà l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore mentre il lavoratore sarà solo onerato di provare la lesione dell'integrità psico-fisica ed il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della propria prestazione lavorativa).

Ferme tali premesse, è possibile passare all'esame specifico del motivo di gravame che, come già accennato, il Collegio ritiene di dover interamente rigettare.

Nel caso di specie infatti non sussistono tutti gli elementi costitutivi della fattispecie di mobbing: è pacifica la sussistenza dei reiterati comportamenti ostili con i connotati della prevaricazione e della persecuzione psicologica; è provata l'estraneità delle stesse condotte rispetto alla ordinaria gestione del rapporto di lavoro in quanto intenzionalmente ostili, reiterate e sistematiche; - l'intento persecutorio unificante di tutti i singoli atti sistematicamente posti in essere, teso alla dequalificazione, svalutazione, emarginazione del lavoratore dal contesto organizzativo è altresì provato dall'assenza di condizioni legittimanti l'avvenuto TSO.

Non sussiste tuttavia il requisito dell'evento lesivo della salute, nonché il nesso eziologico tra le condotte ostili e lo stesso pregiudizio subito dal Macchiarola.

Nel caso di specie, questa Corte ritiene di dover condividere le considerazioni del CTU officiato, specialista in medicina legale, essendo le stesse fondate su una completa elaborazione delle indagini cliniche.

E' infatti documentato che il Macchiarola presentasse da diversi anni una condizione clinica descrivibile come "disturbo di personalità", in quanto la prima diagnosi in tal senso risale al 1993; che le condotte della Amministrazione comunale intervenute successivamente all'atteggiamento di "opposizione" del Macchiarola si configurano quali gravi conflitti sul luogo di lavoro, ma che queste non assumono in sé un particolare carattere perturbativo e, dunque, di per sé psicostressante.

Che pertanto l'unico evento grave e meritevole di analisi perché del tutto perturbativo ed abnorme rispetto alle comuni dinamiche di lavoro è il TSO del 2001.

Quest'ultimo, per le modalità di luogo e tempo in cui è stato realizzato, assume un chiaro valore psicotraumatizzante.

Tuttavia le dirette conseguenze sull'integrità somato-psichica del Macchiarola sono solo ipotizzabili in astratto in quanto nel caso di specie parte appellante nulla ha provato: non è stata esibita alcuna



certificazione medica comprovante quanto dedotto, né alcuna prescrizione farmacologica, e del prolungato periodo di trattamento in regime di Day Hospital si hanno solo generici riferimenti anamnestici meramente dedotti.

Peraltro la condizione da cui è affetto parte appellante, classificabile quale disturbo di personalità non è, pertanto, sussumibile quale evento di danno dell'avvenuto TSO.

Questa Corte osserva quindi l'assenza di qualsivoglia prova in ordine alla diretta correlazione causale tra le condotte poste in essere dal Comune di San Severo a partire dal giugno 2001 e lo stato di salute di parte appellante, con ciò recependo e condividendo integralmente le conclusioni dell'officiato consulente, come anche meglio sviscerate alla luce delle contestazioni di parte.

In ordine allo stesso e alla diretta correlazione con gli atti mobbizzanti, non vi è alcuna incontestabile ed univoca prova, evidenziandosi invece un pregresso disturbo di personalità di parte appellante, presumibilmente riconducibile alla instabilità del rapporto coniugale dello stesso.

Quanto poi al danno biologico subito, la delibazione del primo giudice è ineccepibile sul punto e va condivisa.

Questa Corte condivide la delibazione del primo giudice secondo cui la difesa dell'odierno appellato non ha puntualmente adempiuto all'onere di allegazione specifica del danno da risarcire.

Secondo giurisprudenza consolidata, "il prestatore di lavoro che chiedi la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita - lesione idonea a determinare una dequalificazione del dipendente stesso - deve fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere ad una valutazione equitativa (cfr. ex plurimis: Cass. 8 novembre 2003 n. 16792; Cass. 4 giugno 2003 n. 8904; Cass. 14 maggio 2002 n. 6992; Cass. 14 novembre 2001 n. 14199).

A tale riguardo è stato evidenziato che il danno derivante da dequalificazione può assumere diversa natura, potendosi tradurre in un impoverimento della capacità lavorativa acquisita dal lavoratore e dal mancato raggiungimento di una più elevata capacità, o nel pregiudizio derivante da perdita di chance (cioè possibilità di maggiori guadagni), o ancora nella lesione della propria integrità psico-fisica, o, più in generale, in una lesione alla salute ovvero alla vita di relazione, cui è riconducibile la fattispecie del danno esistenziale, derivante dalla lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della propria personalità nel luogo di lavoro (artt. 1, 2 Cost.).

Orbene, la molteplicità degli indicati possibili pregiudizi, sulla cui configurabilità è doveroso il riferimento alle note decisioni dei Giudici della legge (Corte Cost. 14 luglio 1986 n. 184; Corte



Cost. 27 ottobre 1994 n. 372), spiega la necessità che il lavoratore indichi in maniera specifica il tipo di danno che assume di avere subito e poi fornisca la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti (cfr. al riguardo Cass. 4 giugno 2003 n. 8904 cit.); prova, che può essere fornita anche ex art. 2729 c.c., attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, sicchè a tal fine possono, ad esempio, essere valutate nel caso di dedotto danno da demansionamento, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa dopo la lamentata dequalificazione (Cassazione civile, sez. lav., n. 18813/2008)

Corollario di quanto ora affermato è che grava sul lavoratore l'onere di fornire, in primo luogo, l'indicazione del tipo di danno subito, restando in ogni caso affidato al Giudice di merito il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, dopo l'individuazione, appunto, della specie, e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione equitativa (cfr. tra le altre: Cass. 8 novembre 2003 n. 16792 cit.).

Tali principi sono stati ribaditi di recente dalla giurisprudenza di legittimità (Cassazione civile, sez. lav., n. 17832/2015): sebbene ai fini del riconoscimento del danno, anche patrimoniale, da demansionamento, è sempre necessaria la prova del pregiudizio subito, tale prova può essere anche presuntiva, non costituendo le presunzioni un mezzo di rango secondario nella gerarchia degli strumenti di prova, ben potendo pertanto essere impiegate anche in via esclusiva dal giudice per la formazione del suo convincimento (Cass. sez. un. n. 5672/06, [Cass. n. 19778/14](#); [Cass. n. 28274/08](#), [Cass. n. 13819/2003](#); [Cass. n. 9834/2002](#)).

La Suprema Corte ha quindi ritenuto che il danno patito dal lavoratore per effetto del demansionamento non discende in via automatica dall'inadempimento datoriale, e dunque non è in re ipsa, dovendo comunque essere provata. Allo scopo ha utilizzato la prova presuntiva, valorizzando sia la totale inattività, e dunque la più grave violazione dell'[art. 2103 c.c.](#), sia l'assenza di conferimento di altri incarichi significativi, sia la notevole durata di essa, valutando dunque la natura, l'entità e la durata del demansionamento (Cass. n. 10157/2004; Cass. 8271/2004; Cass. n. 15868/2002; Cass. n. 13580/2001; Cass. n. 1443/2000)

Invero, la sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione di tutti i principi sopra descritti in tema di onere probatorio.

In ordine al danno biologico asseritamente subito infatti, l'odierno appellante si è limitato a dedurre sia in primo grado che in sede di gravame, la presenza di uno stato ansioso-depressivo che ha comportato l'assunzione di psicofarmaci e di continui ricoveri ospedalieri, ma quanto dedotto



conferma la circostanza, documentalmente provata, della presenza pregressa dei disturbi psichici nonché della dedizione all'abuso di sostanza alcoliche e non prova la sussistenza del nesso di causalità tra la condotta dell'Ente e il danno lamentato.

Quanto al danno derivante dalla denunciata qualificazione professionale, correttamente il primo giudice ha stabilito l'assenza di qualsivoglia elemento anche presuntivo in base al quale stabilire che le nuove mansioni fossero dequalificanti rispetto a quelle precedentemente svolte presso l'URP; tale condizione di inoperatività appare poi strettamente connessa al rifiuto di parte appellante a svolgere dette mansioni, elemento sintomatico del predetto disturbo di personalità di cui lo stesso è affetto (come esplicito dal CTU)

Anche in ordine alla risarcibilità del danno patrimoniale scaturente "dal diverso reddito percepito negli anni dal ricorrente in relazione alle indennità non più corrisposte per via del comportamento mobizzante tenuto da Comune" oltre che dalla omissione contributiva derivante dalla asserita diminuzione degli emolumenti corrisposti, questa Corte ritiene tale richiesta del tutto generica e priva di supporto probatorio.

Correttamente quindi il primo giudice ha valorizzato fondamentali elementi presuntivi per ritenere provata la sola sussistenza del danno grave all'immagine del ricorrente: immagine compromessa e screditata dalla sottoposizione al TSO senza che ne sussistessero le condizioni, oltre che in ragione della diffusione di tale notizia, come è emerso nell'istruttoria espletata in sede di prime cure, oltre che dalle statuizioni del giudice penale, strettamente afferenti la vicenda oggetto del presente giudizio.

La sentenza impugnata va quindi interamente confermata.

Sulla scorta della discrezionalità che la legge processuale (art. 92, comma secondo, c.p.c.), antecedente alla L. 69/2009, vigente all'epoca dei fatti di causa, accordava al giudice in merito alle spese processuali, questa Corte ritiene di compensare integralmente le spese del doppio grado di giudizio, ritendo quale "giusto motivo" di compensazione l'esito del giudizio d'appello che seppur confermativo rispetto alla sentenza di primo grado, contiene una delibazione tuttavia diversamente articolata, nonché basata sulle risultanze di un'ulteriore attività istruttoria espletata, integratrice rispetto a quella del giudizio di primo grado.

PQM

La Corte di Appello di Bari - Sezione lavoro- sull'appello proposto Macchiarola Giovannantonio, con ricorso di gravame depositato il 25 ottobre 2011, avverso la sentenza del giudice del lavoro del



Tribunale di Foggia, del 25.11.2010 nei confronti del Comune di San Severo, così provvede:
rigetta l'appello e per l'effetto conferma la impugnata sentenza; compensa integralmente tra le parti le spese di gravame.

Così deciso in Bari, addì 18/04/2017

Il Presidente

Vito Francesco Nettis

Il Giudice estensore

dott. ssa Angela Arbore

