

Mobbing , licenziamento illegittimo e risarcimento del danno: Tribunale di Pinerolo, Giudice monocratico del lavoro , n. 119 del 02.04.2004

\*\*\*

REPUBBLICA ITALIANA

SENT.N. 119

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO R.G.N. 856/2002

IL TRIBUNALE DI PINEROLO Cron.N. \_\_\_\_\_

IN FUNZIONE DI GIUDICE MONOCRATICO DEL LAVORO Rep.N. //

Data Sent. 03.03.2004

ha pronunciato la seguente Dep. \_\_\_02.04.2004\_

SENTENZA

Redatta scheda

nella causa civile iscritta al n. 856/2002 del registro generale, promossa da:

\*\*\* \*\*\*, - Assistito e difeso come da procura speciale 30 maggio 2002 a margine del ricorso - dall'avv. G. P. - presso il cui studio in ... - elegge domicilio -

- RICORRENTE -

contro

C. S.r.l. (Centro Ricerche e Sperimentazioni S.r.l.), con sede in ... - in persona dell'Amministratore Unico e legale rappresentante, \*\*\* \*\*\*, - Rappresentata e difesa, anche in via disgiuntiva dal prof. avv. R. P., dall'avv. M. S., nonché dall'avv. G. F. ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in ... - giusta delega rilasciata in calce alla copia notificata del ricorso -

- CONVENUTA -

Avente per oggetto: licenziamento individuale per giusta causa

All'udienza del 3 marzo 2004 la causa veniva assegnata a decisione sulle seguenti

CONCLUSIONI

Nell'interesse del ricorrente:

Voglia il Giudice del lavoro:

a) dichiarare la inefficacia e/o l'invalidità del licenziamento intimato al ricorrente con le comunicazioni 29 novembre 2001 e 6 dicembre 2001, conseguentemente dichiarando la convenuta tenuta e condannandola alla reintegrazione del ricorrente stesso nel suo posto di lavoro, oltre al pagamento di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto, contributi compresi, dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione; con rivalutazione ed interessi dal licenziamento al saldo;

b) e previa ammissione ad esperimento di C.T.U. medico-legale, riconoscere

verificato in capo al ricorrente un danno biologico consistente nella lesione e comunque nello indebolimento della validità e della salute in specie nervosa, con particolare riferimento alla capacità di esprimersi nella vita di relazione, causato al \*\*\* dal comportamento della convenuta, definibile come "mobbing", in violazione dell'art. 2087 c.c., condannandola di conseguenza al risarcimento del danno stesso in misura da accertarsi, correlata alle conclusioni della dispenda C.T.U. medico legale e comunque non inferiore ad Euro 50.000,00;

c) con vittoria di spese ed onorari di giudizio.

Nell'interesse della convenuta:

Voglia il Tribunale adito, disattesa ogni contraria istanza, ragione ed eccezione:

In via pregiudiziale: dichiarare l'improcedibilità della domanda e per l'effetto sospendere il giudizio.

Nel merito, rigettare integralmente il ricorso in quanto infondato sia in fatto che in diritto.

Con vittoria di spese diritti ed onorari.

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 31.5.2002, \*\*\* \*\*\* conveniva in giudizio l'ex datore di lavoro Centro Ricerche e Sperimentazioni (C.) Srl. Il ricorrente deduceva: di aver lavorato per la società sin dal 29.6.1989; di aver svolto numerose mansioni di rilievo (tra cui l'assistenza ed avviamento produzione, tempi e metodi presso importanti clienti, anche all'estero, e il compito di responsabile dell'officina) nell'ambito di una carriera interna che, secondo quanto promessogli, avrebbe dovuto condurlo a ricoprire ulteriori, più gratificanti, incarichi; che il suo sviluppo di carriera subì una brusca ed inspiegabile interruzione a far tempo dal ritorno da una missione di alcuni mesi presso lo stabilimento di M. (febbraio 2000); che, da allora, l'ambiente di lavoro divenne ostile nei suoi confronti, sicché fu costretto a subire umiliazioni e pressioni psicologiche che gli provocarono sofferenze morali, danni alla vita di relazione e un esaurimento nervoso; che gli furono conseguentemente assegnate mansioni di scarsa importanza e, nell'ultimo periodo, che fu quasi del tutto privato di compiti; che, dopo aver rifiutato di rassegnare le dimissioni richieste dall'azienda a fronte del riconoscimento di un incentivo di 90 milioni di lire e della minaccia del licenziamento in caso di mancata adesione alla richiesta del datore di lavoro, fu effettivamente licenziato il 6.12.2001 per asserito giustificato motivo soggettivo. Lamentando la violazione degli artt. 2087 e 2103 c.c. per le condotte (definite quali azioni di mobbing) inadempienti e lesive poste in essere a far tempo dal rientro del ricorrente dalla missione a M. e sfociate nel licenziamento, di cui si allegava l'illegittimità anche per la mancata adibizione del \*\*\*, tenendo conto del suo ampio bagaglio professionale, a mansioni diverse, presso la C. o presso la capogruppo C.f., ove sarebbe stato spostato lo svolgimento dell'attività disimpegnata dal lavoratore al momento del recesso, la difesa del ricorrente rassegnava le conclusioni in epigra trascritte.

Costituendosi ritualmente in giudizio, resisteva la C. (le cui quote – si spiega in memoria - appartengono integralmente, dal settembre 1999, alla C. Spa, società del Gruppo C.f.), allegando: la cattiva situazione finanziaria della società, a seguito di un consistente calo di commesse verificatosi sin dal 1998, con conseguente necessità di riduzione

del personale in tutti i settori dell'azienda; un riassetto organizzativo operato da C. Spa a far tempo dal marzo 2000, con un progressivo inserimento del personale di quest'ultima società nelle funzioni aziendali di C.; l'attribuzione, in quest'ottica, delle funzioni di "utilizzo fattori", cui era assegnato il ricorrente, alla Direzione Acquisti della C., con conseguente soppressione del posto di lavoro di \*\*\* all'interno della C. e giustificazione del licenziamento intimato. Quanto alla situazione lavorativa del ricorrente, la convenuta contestava: che \*\*\* avesse mai ricoperto la mansione di responsabile dell'officina; che fosse stato demansionato o privato di mansioni; che gli fosse stata promessa la futura attribuzione di più gratificanti incarichi; che fosse stato oggetto di una condotta mobbizzante quale quella descritta in ricorso; che fosse stato minacciato il licenziamento in caso di mancata presentazione di dimissioni volontarie. La difesa di parte convenuta chiedeva pertanto la reiezione di tutte le domande proposte, eccependo, in via pregiudiziale, l'improcedibilità della domanda di cui al capo B del ricorso (quella relativa alla richiesta di risarcimento dei danni non patrimoniali) per mancato esperimento dell'obbligatorio tentativo di conciliazione.

Fallita la conciliazione avanti al Tribunale, in accoglimento dell'eccezione sollevata da parte convenuta, il giudice sospendeva il giudizio (anche in relazione alla domanda di cui al capo A, stante la stretta connessione delle due cause) assegnando termine di giorni 60 per promuovere tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-bis c.p.c. Espletato, senza successo, l'incombente, il giudizio era quindi riassunto ed entrambe le parti richiamavano le precedenti allegazioni, deduzioni e conclusioni.

Fallita nuovamente la conciliazione tentata dal giudice, espletato l'interrogatorio libero delle parti, acquisiti i documenti prodotti ed escussi numerosi testimoni, all'udienza del 3.3.2004 i procuratori discutevano la causa richiamando le conclusioni in atti e il giudice pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Le due azioni, quella volta ad ottenere la declaratoria d'illegittimità del licenziamento e quella di risarcimento danni, sono intimamente connesse e si fondano su un'unica causa petendi, quella relativa al mobbing. Da qui conviene pertanto muovere nella disamina dei fatti.

Il mobbing. Si tratta di un fenomeno – da tempo oggetto di studio da parte delle scienze sociologiche e psicologiche – che è approdato nelle aule di giustizia italiane nel 1999. Costituisce ormai fatto notorio che – sia pur con una certa approssimazione – esso consiste in una condotta vessatoria, reiterata e duratura, individuale o collettiva, rivolta nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici (mobbing verticale) e/o colleghi (mobbing orizzontale), oppure anche da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (mobbing ascendente); in alcuni casi si tratta di una precisa strategia aziendale finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda (bossing). I numerosi progetti di legge presentati in Parlamento, nella trascorsa e nell'attuale legislatura, per disciplinare il mobbing e le sue conseguenze non hanno sortito esito. L'unica indicazione normativa era contenuta nella L.R. Lazio, 11 luglio 2002, n. 16, rubricata Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro che, all'art. 2, comma 1, affermava che <<per "mobbing" s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale>>. La legge, tuttavia, è stata recentemente dichiarata illegittima dalla Corte

costituzionale (sent. 19.12.2003, n. 359) che ne ha ritenuto il carattere invasivo della potestà legislativa concorrente riservata allo Stato in materia di principi fondamentali.

Da alcuni precedenti giurisprudenziali di merito che hanno esaminato funditus il problema e che hanno fatto ricorso, in sede di CTU, a cognizioni scientifiche, si apprende che, secondo la psicologia del lavoro, il modello italiano di mobbing consterebbe di uno stadio iniziale e di sei fasi successive che 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 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>> (così, Trib. Forlì, sent. 15.3.2001).

Se questo è il mobbing, certamente il caso di specie vi rientra a pieno titolo. Reputa, tuttavia, il Tribunale che, al di là della questione delle "etichette" e in assenza di una disciplina normativa che ricollegli ad un fenomeno chiamato "mobbing" certe, determinate, conseguenze giuridiche, non metta conto soffermarsi ulteriormente sulla questione definitoria, né abbia importanza appurare quale considerazione meriti il caso in esame nell'ambito della psicologia del lavoro. Per questa ragione – non essendovi stata, peraltro, richiesta di parte – questo giudice non ha ritenuto rilevante disporre un'apposita consulenza tecnica d'ufficio. Ciò che rileva, invece, è analizzare se le condotte vessatorie lamentate in ricorso – che, anche per comodità lessicale, ben possiamo definire mobbing - e i pregiudizi che si allega esserne derivati abbiano fondamento e se possano condurre all'accoglimento delle domande avanzate. Così posta, la questione è eminentemente giuridica e dev'essere valutata alla luce delle disposizioni del codice civile giustamente evocate in ricorso: l'art. 2087 e l'art. 2103 (letti anche alla stregua degli artt. 1175 e 1375). Occorre, dunque, verificare se nei fatti lamentati dal ricorrente siano ravvisabili, da un lato, inadempimenti contrattuali e, d'altro lato – quale conseguenza – dei danni risarcibili.

Occorre premettere che l'istruttoria espletata ha dimostrato come, sino al febbraio 2000 – quando il ricorrente rientrò nella sede di F. dalla trasferta a M. – \*\*\* conobbe, in C., una carriera interna progressivamente crescente, che gli guadagnò la stima e la fiducia degli amministratori (e proprietari) della società, sì dall'indurre costoro ad attribuirgli mansioni e responsabilità superiori al formale livello d'inquadramento che da ultimo aveva (il 7° livello impiegatizio). Ed invero:

- la prova degli ultimi riconoscimenti dell'apprezzata attività del ricorrente in azienda si ricava dai documenti prodotti da parte convenuta sub 16 (passaggio di categoria dal 6° al 7° livello d'inquadramento a far tempo dal 1°2.1998) e 17 (aumento del superminimo già in godimento di £. 500.000 lorde dal 1°7.1999) e, inoltre, dall'entità del premio ricevuto alla fine del 1999, ben 9 milioni di lire (teste \*\*\*);
- i riconoscimenti economici da ultimo richiamati debbono essere messi in correlazione allo svolgimento di mansioni superiori affidate al ricorrente sin dal luglio 1998, quando cessò il rapporto con il capofficina B.; in conformità a quanto allegato in ricorso e contrariamente a

quanto sostenuto dalla convenuta, \*\*\* sostituì infatti B. dal 2.7.1998 (cfr. documento acquisito all'udienza del 12.3.03) sino al settembre 1999, quando fu inviato in trasferta a M.: cfr. le chiare e univoche deposizioni dei testi \*\*\*, F., C., \*\*\*, A., C., F., M.; non attendibili, dunque, le parzialmente difformi deposizioni di S. (dei cui P.mi rapporti con \*\*\* di seguito si dirà), D. (che aveva interesse a negare la circostanza, posto che l'azienda, nel maggio 2001, attribuì a lui, piuttosto che al ricorrente, l'incarico di capofficina) e C. (che sul punto è stato stranamente vago, pur essendo egli all'epoca uno dei due amministratori e proprietari della C., per smemoratezza o, forse, perché il suo rapporto con la convenuta continua tuttora in regime di consulenza);

- che le mansioni di capofficina fossero superiori all'inquadramento del ricorrente (7° livello impiegatizio), lo si ricava – pur essendo mancata la produzione del CCNL contenente le declaratorie contrattuali – dall'importanza di tale ruolo, che presupponeva anche il coordinamento e la direzione di numerosi addetti (una ventina, secondo quanto dichiarato dai testi \*\*\* e F.) e che prima del ricorrente era svolto da persona con inquadramento di dirigente (cfr. libro matricola prodotto dalla convenuta);
- nel settembre 1999, con il suo consenso, \*\*\* fu inviato in trasferta a M., in uno stabilimento FIAT a cui la C. aveva venduto macchinari e stampi per produrre interni di autovetture; si trattava di un compito delicato per risolvere gravi problemi di funzionamento dei prodotti venduti ad un importante cliente e per questo fu prescelto il ricorrente: <<\*\*\* fu poi mandato a M., anche perché in quel momento forse era l'unico che aveva le capacità per risolvere quel problema. A M. avevano infatti una elevata percentuale di scarto su stampi da noi forniti>> (teste \*\*\*). Questa brillante carriera conobbe un improvviso arresto quando \*\*\*, nel febbraio 2000, rientrò da M. e, non a caso, la circostanza coincise (e dipese) dal cambiamento del vertice aziendale che si verificò in C. alla fine del 1999 a seguito dell'acquisizione da parte della C. Spa dell'integrale proprietà delle quote della convenuta, sicché i vecchi amministratori (e proprietari) C. e \*\*\* dovettero cedere la gestione dell'azienda alla nuova dirigenza. E accadde quanto segue:
- invece di attendere l'imminente rientro di \*\*\* per riassegnargli il suo ultimo incarico di capofficina, svolto per oltre un anno, la C. assunse per tale mansione, a far tempo dal 3.1.2000, F. Teresio (al quale, peraltro, la stessa convenuta non riconobbe particolari qualità specialistiche posto che – cfr. libro matricola – questi fu inquadrato nello stesso livello del ricorrente);
- tornato a F., il ricorrente fu quindi inquadrato in un ufficio di nuova costituzione, chiamato "utilizzo fattori", al quale furono adibiti l'ex amministratore \*\*\* (con mansioni di responsabile) e il \*\*\* (in funzione di aiuto);
- l'ufficio in questione – che, come ricorda la convenuta in memoria (sub capo 22) fu da subito sottoposto al coordinamento della controllante C. - si occupava, sostanzialmente, dell'elaborazione di preventivi e di tempi e metodi;
- rispetto all'ultimo incarico ricoperto per oltre un anno – che comportava la gestione di 20 persone e di un settore strategico per l'azienda, come l'officina – \*\*\* fu dunque palesemente demansionato con l'attribuzione di compiti (che pure aveva svolto in passato) in regime di subordine e mero aiuto a \*\*\*;
- egli non fu più inviato in trasferta per seguire l'avviamento o la messa a punto di attrezzature e stampi presso clienti, come in precedenza più volte aveva fatto;
- fu privato dei compiti di "tecnologo", che pure in passato aveva svolto e che consistevano nella preparazione e prova (anche in officina) di

nuovi tessuti e materiali (cfr., in particolare, deposizioni C. e \*\*\*) e di industrializzazione degli stampi (mansioni che poi furono affidate a Collino, F. e agli aggiustatori, come riferito dal teste F.);

- gli fu addirittura impedito l'accesso all'officina (cfr.

deposizioni testi \*\*\*, F., C., A., C., dello stesso

DE., in quel periodo responsabile industriale della C.);

- all'emarginazione del ricorrente dal principale settore operativo dell'azienda (che per oltre un anno aveva diretto e che era fondamentale per lo svolgimento delle mansioni di tecnologo – le quali postulano prove su stampi e macchinari – e pure per le funzioni di preventivazione e tempi e metodi che in quel periodo comunque gli furono conservate) si aggiunse poi un ulteriore isolamento quando, nell'aprile 2001, \*\*\* cessò la collaborazione con C.: invece di affidare al ricorrente l'integrale gestione dell'ufficio "utilizzo fattori" (creato soltanto l'anno precedente), la convenuta lo sopprime e collocò \*\*\* nell'ufficio tecnico, alle dirette dipendenze di S., sottraendogli peraltro alcune mansioni che prima svolgeva insieme a \*\*\*, come quelle di raccogliere le informazioni per i preventivi e trasmetterle a M., che furono affidate ai neo-istituiti "capi-progetto" (cfr. dichiarazioni P.);

- da allora, i compiti attribuiti al ricorrente furono pressoché nulli (come la stessa convenuta sostanzialmente riconosce, sia pur addebitando tale circostanza al calo di commesse e alla mancanza di ordini);

- a ciò si accompagnò anche un tentativo di emarginare il ricorrente sul piano dei rapporti umani: <<visto che, in ditta, io ero (uno) di quelli che parlava di più con \*\*\*, il sig. S., che all'interno della società era una specie di vicedirettore, e il sig. D., che assunse il posto di F...mi dissero di non parlare più con \*\*\*. Alle mie rimostranze, loro mi dissero che non era proibito parlare con il ricorrente, ma mi fecero capire che era meglio se non lo avessi fatto>> (dep. teste \*\*\*, smentita, sul punto, con assai poca convinzione da S.: <<non mi risulta di aver detto a \*\*\* di non parlare con \*\*\* anche perché uno lavorava da una parte l'altro dall'altra parte>>).

L'emarginazione – professionale e umana – del ricorrente in azienda fu percepita da tutti e il principale artefice di questa condotta fu il dirigente S. O.. Si considerino, oltre alla dichiarazione del teste \*\*\* da ultimo riportata, le seguenti, eloquenti, affermazioni rese da numerosi testimoni, che in azienda avevano ruoli e mansioni diversificati:

- <<parlai con il sig. B. P. e lui convenne con me sul fatto che \*\*\* era stato messo da parte: era una cosa evidente, questa, in officina>> (\*\*\*, operaio);

- il ricorrente <<in azienda era stato messo abbastanza da parte. Dico questo perché gli era stato proibito di entrare in officina e c'era un po' di astio nei suoi confronti...in particolare da parte di S. – e questo era evidente – e poi da parte di altri, perché era una situazione che si era venuta a creare. Si vedeva che, anziché interperllarlo sulle offerte e sui preventivi, le cose andavano avanti senza coinvolgerlo...Tra i colleghi c'era una fazione che seguiva S. e costoro seguivano le indicazioni del loro capo e quindi emarginavano il \*\*\* (\*\*\*) non serve più, \*\*\* qui, \*\*\* là...), mentre altri non lo facevano>> (C., dirigente);

- <<si vedeva che \*\*\* non veniva più considerato come prima dalla direzione>> (F., operaio);

- <<quello che sembrava che ce l'avesse con \*\*\* in una maniera pazzesca fu S., che dopo il ritorno da M. del ricorrente, sembra che avesse un potere enorme in ditta>> (\*\*\*);

- <<penso che i contrasti tra \*\*\* e S. – che già c'erano stati sotto la mia direzione tanto che dovetti anche intervenire – si

acuirono in quel periodo. Erano problemi caratteriali. Poi quando S. ebbe più potere, probabilmente si vendicò>> (\*\*\*, dirigente ed ex amministratore).

L'evidente strategia di S. – che gli altri dirigenti della C., che formalmente avevano maggiori responsabilità, non seppero o non vollero arrestare (ci si riferisce a DE., P. o l'amministratore \*\*\*, i quali non risulta che avessero cattivi rapporti personali con il ricorrente ed è per questo, deve ritenersi, che nel 2001 fu accolta la sua richiesta di poter beneficiare di un finanziamento a tasso zero, rimborsabile con prelievi sullo stipendio) – finì quindi con l'annichilire, professionalmente e umanamente, il \*\*\*, e culminò, alla fine del 2001, nell'unilaterale determinazione aziendale di cessare il rapporto di lavoro. Anche in questo si intravede, tempo prima che ciò poi avvenisse (DZ. lasciò la C. nel febbraio 2001), la "mano" di S.: <<un giorno in ufficio, la mattina, S. disse che la direzione, in quel momento rappresentata da \*\*\*, non voleva che \*\*\* continuasse a rimanere in C.R.S. Questo S. lo disse a \*\*\*, me presente e presente il sig. Dz., il quale disse che lui non era a conoscenza di questa circostanza e che secondo lui non era vero>> (teste \*\*\*). Nell'autunno del 2001, la C. propose a \*\*\* dimissioni incentivate (PR., \*\*\*, P.), che il ricorrente non accettò, e – benché non sia stata provata l'allegazione di cui al capo 14, ultima parte, del ricorso – è un fatto che subito dopo egli fu licenziato.

A fronte della strategia di S. – certamente riconducibile, in termini descrittivi, al fenomeno del mobbing verticale di cui sopra si è detto – appare evidente l'inadempimento della C. rispetto agli specifici obblighi contrattuali evocati in ricorso. Innanzitutto, rispetto alla provata lesione della personalità morale del \*\*\* progressivamente attuata dal febbraio 2000 al licenziamento, la C. non ha assolto all'onere della prova, che le incombeva, di aver fatto tutto il possibile per adempiere all'obbligazione di tutela del dipendente consacrata nell'art. 2087, ult. parte, c.c. Anzi, a tutti, in azienda, era chiara la volontà punitiva di S. nei confronti di \*\*\*, salvo (a quanto pare), ai dirigenti e agli amministratori che, invece di tutelare il dipendente vessato, pensarono bene di porre il ricorrente alla dirette dipendenze del mobber (pur conoscendo i P.mi rapporti personali che c'erano tra i due: cfr. dichiarazioni dell'amministratore \*\*\*; l'unico che ha dichiarato di ignorare la circostanza, il che la dice lunga sulla diligenza e l'accortezza con cui espletava il proprio incarico, era, paradossalmente, il direttore del personale PR.).

Del pari evidente, come si è detto, è la violazione dell'art. 2103 c.c. Quanto all'assegnazione di mansioni indubbiamente inferiori a quelle da ultimo svolte (capofficina) a far tempo dal febbraio 2000, la convenuta si è limitata a negare che \*\*\* avesse ricoperto tale mansione (e i dirigenti escussi nella fase istruttoria – P., PR., \*\*\* – hanno sostenuto che questa circostanza, a loro, non risultava; DE., che nel febbraio 2000, era responsabile industriale, ha invece seraficamente ammesso di non sapere, segno che non se ne era neanche preoccupato, quali erano state le precedenti mansioni di \*\*\*), ma la tesi è stata radicalmente smentita dai numerosi testimoni più sopra indicati. Quanto, poi, al successivo e progressivo svuotamento di mansioni, la convenuta si è limitata a sostenere che ciò dipese dalla diminuzione di lavoro che C. conobbe a far tempo dal 1998, quando vennero a mancare le commesse del maggiore cliente, la J. Control. La circostanza relativa al calo di lavoro è indubbiamente corretta – ed è stata provata, anche documentalmente sulla base dei bilanci societari depositati – ma essa non vale a giustificare la condotta tenuta da C. nei confronti di \*\*\*, anzi, in qualche modo la aggrava.

Posto che il calo di commesse – consistente, come allega parte convenuta – si apprezzò a partire dalla seconda metà del 1998 e si consolidò nel 1999, la decisione, nei primi mesi del 2000, di creare ex novo un ufficio "utilizzo fattori", cui attribuire compiti specificamente rivolti alla predisposizione di preventivi per nuovi ordini, è decisione che appare, ex ante, poco comprensibile. La conseguente determinazione di assegnare a quell'ufficio – che sin dall'inizio aveva segnato il proprio destino, tanto che dopo nemmeno un anno fu soppresso – proprio il ricorrente, peraltro con mansioni di mera collaborazione subordinata nei confronti di \*\*\*, benché egli (pur avendo fatto in passato preventivi) avesse svolto negli ultimi due anni ben altre mansioni (più complesse, gratificanti ed importanti), non può certo essere sfruttata dalla convenuta per far ricadere in danno del \*\*\* gli effetti di una decisione illegittima per violazione dell'art. 2103 c.c. L'obbligo di comportarsi secondo le regole di buona fede nell'esecuzione del contratto (artt. 1175 e 1375 c.c.) osta a che un contraente possa avvantaggiarsi della propria condotta inadempiente per arrecare nocumento alla controparte.

La stessa ragione costituisce il primo, chiaro, motivo dell'illegittimità del licenziamento intimato a \*\*\*. L'unilaterale recesso dal rapporto effettuato ad opera del datore di lavoro si configura, per quanto si è sopra detto, come l'ultimo atto della complessiva condotta di mobbing, la quale si completa così anche sul piano degli elementi costitutivi e tipici della fattispecie quale descritta dalla psicologia del lavoro: l'espulsione dal contesto aziendale del lavoratore vessato. Il licenziamento per soppressione del posto di lavoro di un dipendente che è stato ivi collocato in modo illegittimo (e probabilmente "mirato") a seguito della modificazione in pejus delle mansioni da ultimo svolte, non può certo dirsi "giustificato", posto che il giudizio di giustificatezza non può essere avulso dalla verifica che il comportamento tenuto dal datore di lavoro sia stato improntato al rispetto principi di correttezza e buona fede che presidono all'esecuzione del rapporto.

D'altronde, che C. fosse ben poco convinta di poter legittimamente licenziare \*\*\* lo si desume anche dal notevole importo offertogli per rassegnare le dimissioni, 90 milioni di lire (la circostanza non è stata specificamente contestata in memoria e, pur non avendo menzionato cifre, P., PR. e \*\*\* l'hanno confermata). La trattativa non si concluse perché \*\*\* – consapevole della difficoltà che avrebbe incontrato a reperire un'altra occupazione e confidando nell'impossibilità della convenuta di poterlo legittimamente licenziare – richiese 200 milioni di lire per rinunciare al posto di lavoro, sicché l'azienda decise di licenziarlo.

In secondo luogo, deve osservarsi che, anche a prescindere dall'illegittima assegnazione del ricorrente alle mansioni da ultimo attribuite – sostanzialmente prive di contenuto, quanto meno dall'aprile 2001 – il licenziamento non può dirsi giustificato perché il datore di lavoro non ha assolto all'onere della prova, che gli incombeva (cfr., ex plurimis, Cass. 3.6.1994, n. 5401; Cass. 16.5.2003, n.7717), circa l'impossibilità di attribuire al ricorrente altri compiti.

Si consideri, in primis, che pochi mesi avanti il licenziamento (e proprio in concomitanza con la soppressione dell'ufficio utilizzo fattori) si liberò in azienda il posto di capofficina: sull'erroneo presupposto che il ricorrente non avesse mai svolto quella mansione, la dirigenza nemmeno lo considerò per quell'incarico e attribuì il compito a D. (che pure aveva il suo stesso livello d'inquadramento). Deve osservarsi, poi, che il bagaglio professionale maturato da \*\*\* in oltre 12 anni di attività presso



la C. (egli fu tra i primi dipendenti assunti dalla neocostituita azienda e contribuì al suo successo imprenditoriale) era talmente consistente e variegato da consentire l'utilizzo del lavoratore, con profitto dell'azienda, in qualsiasi settore produttivo. Si considerino, a questo proposito, le eloquenti dichiarazioni rese dal teste \*\*\* - socio fondatore della C. e amministratore della società sino al 2000, che ben conosceva (certamente più della nuova dirigenza, come più volte si è osservato) il percorso professionale di \*\*\* e le sue caratteristiche quale lavoratore: <<Fino a quando rimasi io, \*\*\* ci fu molto utile...è sostanzialmente un tecnologo...La nostra tecnologia era unica al mondo e \*\*\* la conosceva bene, sotto il profilo dei cicli di stampaggio, tempi, metodi e non solo: temperatura, tessuti in modo tale da ottenere il meglio dal processo...\*\*\* ha manualità, qualsiasi lavoro che si mette a fare lo fa, so che adesso l'azienda fa anche produzione e una persona come \*\*\*, secondo me, è una persona utile>>. Del resto, la stessa nuova dirigenza della convenuta – al di là dell'affermata ignoranza circa il precedente percorso professionale di \*\*\* - ha mostrato, subito dopo il ritorno da M. del ricorrente, di ben conoscere il valore professionale del dipendente, considerato che gli fu ventilata la possibilità di ricoprire l'incarico di direttore della produzione nel caso in cui fosse stata avviata un'attività di questo tipo (teste P.).

Tenendo conto di ciò, non può dunque dirsi assolto l'onere della prova dell'impossibilità del repace, anche perché, se è pur vero che nel 2000 e nel 2001 vi fu una chiara politica aziendale di riduzione del personale, è altrettanto vero che essa diede buoni frutti in modo indolore (nel senso che, salvi i casi di \*\*\* e \*\*\*, l'esodo fu volontario), sicché il residuo personale occupato alla data del dicembre 2001, già consistentemente ridotto, non poteva certo dirsi eccessivo rispetto alle necessità aziendali (sino a quando fu capoufficio F., come questi ha dichiarato, il lavoro non mancò; lo stesso dirigente DE. ha dichiarato che ancora al febbraio 2001 non vi erano problemi di sovradimensionamento occupazionale; F. ha dichiarato che il calo di lavoro si verificò nel secondo semestre del 2001; \*\*\* ha riferito di aver sempre svolto lavoro straordinario sino alla cessazione del rapporto). Del resto, all'epoca del licenziamento, la crisi – comunque non preoccupante e sino ad allora gestita, come detto, senza licenziamenti – stava passando, tanto che il lavoro riprese e nuove commesse furono acquisite soltanto sei mesi dopo (come riferito da D.). Nella stessa relazione dell'amministratore di accompagnamento al bilancio d'esercizio del 2000 – relazione verosimilmente stesa, com'è prassi, tra la fine di aprile e la fine di giugno del 2001 – si legge che <<il calo del fatturato, alla luce delle prospettive concrete ipotizzabili sulla base di rapporti C.iali avviati ed intrattenuti con grandi ed importanti clienti, può ritenersi soltanto di carattere momentaneo>> e la perdita d'esercizio, in allora pari a 2.328 milioni di lire, fu in effetti pressoché azzerata nell'esercizio successivo (che si concluse con una perdita di 81 milioni di lire) e nella cui relazione al bilancio nuovamente si manifesta il convincimento che <<gli sforzi prodotti sia a livello gestionale che Commerciale sfoceranno nel breve medio periodo in risultati concreti>>.

Da ultimo, deve osservarsi come la convenuta - nonostante l'espressa allegazione in tal senso contenuta nel ricorso introduttivo - nemmeno abbia provato a dimostrare che \*\*\* non poteva essere utilmente impiegato presso la controllante C. (della cui organizzazione lavorativa, consistenza del personale e variazione del numero degli occupati nel periodo di causa nulla è stato provato). Eppure, nonostante la formale distinzione delle due persone giuridiche, è emerso in modo eclatante come tra C. e C. (controllata, si ricordi, al 100% dalla prima) vi fosse un ordinario

interscambio di forza lavoro, una comune gestione di numerosi settori di attività, un'unitarietà imprenditoriale di fondo che faceva della C. una sorta di "succursale" della controllante. Ed invero, si consideri quanto segue:

- che le decisioni organizzative riguardanti la C. fossero prese - piuttosto che dagli amministratori di questa società - dalla controllante C. e che vi sia stato, in modo consistente, uno scambio di personale (tutto proteso a ridurre i compiti attribuiti ai dipendenti formalmente assunti dalla C. a vantaggio di quelli inquadrati nella controllante) è espressamente confessato dalla convenuta sub capo 20 della memoria: <<a seguito dell'integrale acquisizione di C. da parte di C. Spa, quest'ultima dava corso, nel marzo 2000, ad un riassetto organizzativo conclusosi poi nel luglio 2001, che vedeva il progressivo inserimento di proprio personale nelle funzioni aziendali di C.>>;
- questo processo di "svuotamento" dei compiti tipici ed essenziali dell'impresa gestita dalla C. a vantaggio della controllante riguardò, peraltro, proprio il settore cui era adibito \*\*\* (e lui soltanto, dall'aprile 2001), sicché, come espressamente ammesso nel capo 21 della memoria e come risulta chiaramente dall'audizione dei testi indicati dalla convenuta, quelle mansioni passarono progressivamente al dott. S., che (cfr. organigrammi della C. prodotti da parte convenuta sub docc. 7 e 8) risultava anche formalmente inquadrato nell'organico della C., sin dal 31.3.2000, benché non ne sia mai stato dipendente (o collaboratore da questa retribuito), essendo invece dipendente, con inquadramento dirigenziale, della C.;
- questo intreccio di personale e di cointeressenze riguardò molte altre persone e disparati settori: nell'anno 2000 (cfr. organigramma 31.3.2000) questo è accertato per la responsabilità del settore personale (diretto da PR. Antonio, dipendente C.) e per la corresponsabilità del settore Commerciale (da parte di DI., probabilmente Alfredo, nominato procuratore speciale della C. per rendere l'interrogatorio libero in questa causa, non dipendente, né diretto collaboratore della C., come si evince dal libro matricola, e dunque verosimilmente inquadrato in C. - non si può trattare, infatti, di F. Di., assunto con c.f.l. nel 1998 come impiegato disegnatore, anche perché, come ha riferito il teste S., il dirigente DI. avrebbe addirittura svolto mansioni di amministratore della società nell'anno 2000); tra il 2001 e il 2003 MO. F. (che lo ha confermato nel suo esame testimoniale), pur essendo dipendente C. con mansioni di supporto tecnico, si recava abitualmente e frequentemente in C. per seguire la produzione e prendeva ordini dal dirigente della convenuta P.; nell'organigramma dell'11.7.2002, figura, parimenti non menzionato, né tra i dipendenti né tra i collaboratori, nel libro matricola C., tale A. Odino;
- quanto a quest'ultimo - espressamente indicato dal ricorrente, nell'interrogatorio libero, come persona assunta, sia pur da altra società del gruppo C.f., una settimana prima del suo licenziamento per sostituirlo - la convenuta non ha chiarito la sua situazione: mentre il procuratore speciale della società, nell'interrogatorio libero, ha sostenuto, in prima battuta, che trattasi di persona assunta come operaio dalla C. e che lavora in officina, e, poi, che egli ricopre invece la qualifica di tecnico Commerciale, altri testi hanno riferito che ODINO si occupa di lastre ma non specificamente nell'ambito del processo produttivo della C. e mantiene presso la sede di questa società una postazione di lavoro per fare collaudi e per ragioni di comodità, abitando egli in zona

(S., S., PR.; parzialmente diverso, sul punto, C.) e altri testi ancora (\*\*\*, \*\*\*) hanno dichiarato che il bagaglio professionale di ODINO era molto simile a quello di \*\*\*; quale che sia la realtà, è un fatto che nell'organigramma 11.7.2002 Adriano ODINO, dipendente di un'altra azienda del gruppo C., figura quale capo progetto della C. ed è parimenti un fatto (come hanno riferito alcuni testimoni indicati dalla stessa convenuta e non sospettabili di cointeressenze col ricorrente: P., D.) che alcune mansioni prima svolte da \*\*\* siano passate a costoro;

- vi fu anche qualche caso di interscambio di dipendenti in senso inverso, da C. a C. (o altre aziende del gruppo): cfr. dichiarazioni del teste P..

Questa commistione tra C., C. (e altre aziende del gruppo), del resto, è confermata dalla ottima conoscenza che i dipendenti di quest'ultima avevano delle cose che succedevano presso la convenuta (si consideri, ad es., quanto dichiarato dal teste S., che, pur svolgendo per la C. un'attività limitata agli acquisiti e ai preventivi, ha mostrato di conoscere benissimo la realtà aziendale e il turn-over dei dipendenti in tutti i settori produttivi) e viceversa (cfr. dichiarazioni dell'amministratore C. \*\*\* circa l'attività di Odino quale dipendente DIATECH). La commistione in parola, del resto, va al di là del formale contratto di appalto di servizi documentato da parte convenuta (docc. 9 e 10), contratto non avente peraltro data certa e della cui effettività può dubitarsi, posto che l'amministratore \*\*\* ha dichiarato che per le attività svolte dal dott. S. in favore della convenuta questa non corrisponde alcun corrispettivo alla C.! Si consideri, inoltre, quale ulteriore indice dell'inverosimiglianza di una effettiva contrapposizione delle parti contraenti, l'inspiegabile e notevole riduzione dello stesso corrispettivo dovuto da C., dall'anno 2000 all'anno 2001, pur essendo rimasti immutati i servizi oggetto di contratto (500 milioni di lire oltre al 5% sul fatturato nel 2000; soltanto più 225 milioni nel 2001)! In ogni caso, l'estrema latitudine dello stesso oggetto del documento contrattuale (che comprende pressoché tutto...) è ulteriore indice del fatto che la giuridica distinzione delle due società abbia natura esclusivamente formale.

Per quanto sopra osservato, può dirsi accertata l'esistenza di un <<gruppo così strettamente collegato da costituire unico centro di imputazione di rapporti giuridici>>, ricorrendone i requisiti, vale a dire: <<a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo, con correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario, tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese>> (Cass., sent. 7717/2003). Ai fini di cui si discute - prova del *repechage* - l'elemento formale della giuridica distinzione tra C. e C. non può dunque essere opposto, come invece ha sbrigativamente fatto la convenuta in memoria, sicché essa ha fallito, sul punto, la prova: a ritenere diversamente, si darebbe piena licenza alla proprietà e alla vera direzione dell'azienda formalmente gestita dalla C., vale a dire alla C., di licenziare per assertedo giustificato motivo oggettivo dipendenti, magari non graditi, della controllata per attribuire le loro mansioni a dipendenti, più graditi e magari neo assunti, della controllante.

In accoglimento della domanda di cui al capo A del ricorso, deve dunque dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con

lettera del 6.12.2001. Essendo pacifico che ci trova nell'ambito della c.d. tutela reale, la convenuta deve pertanto essere condannata a reintegrare il lavoratore nel suo posto di lavoro e - non risultando applicabile l'art. 1227 c.c. (dal libretto di lavoro di \*\*\* non risultano altri impieghi successivi al licenziamento, né, per l'età del lavoratore e le difficili condizioni del mercato di lavoro, era agevole trovarne) - segue altresì la condanna alla corresponsione di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria da ogni scadenza mensile al saldo e oltre al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Quanto alla domanda di cui al capo B del ricorso, deve ora affrontarsi il tema del risarcimento del danno non patrimoniale richiesto dal ricorrente. Per delimitare l'oggetto dell'indagine - quale devoluto al giudice sulla scorta delle conclusioni, integrate con la narrativa del ricorso - occorre subito dire che è stata esercitata soltanto l'azione di responsabilità contrattuale (e non anche, come talvolta accade in casi simili, quella da fatto illecito), con particolare riguardo alla violazione degli artt. 2087 e 2103 c.c. e al fenomeno del mobbing. I pregiudizi lamentati (definiti nelle conclusioni come danno biologico da lesione e indebolimento della validità e della salute, in specie nervosa, e danno alla vita di relazione, e ulteriormente precisati, a pag. 6 del ricorso, quali sofferenze morali provocate dalla lesione della dignità del lavoratore) abbracciano tutte le possibili estrinsecazioni del c.d. "danno non patrimoniale", secondo la tripartizione (biologico/morale/esistenziale) recentemente delineata, con estrema chiarezza, dalle Corti poste ai vertici del nostro sistema giudiziario.

Si allude alle pronunce della Corte di cassazione (v., in particolare, Cass. 31.5.2003, n. 8827 e Cass. 31.5.2003, n. 8828) e della Corte costituzionale (sent. 11.7.2003, n. 233 e ord. 12.12.2003, n. 356) che, rimeditando ex professo la tematica del danno risarcibile nel quadro di un'interpretazione costituzionalmente orientata, hanno dettato le linee del nuovo "diritto vivente". Secondo questa impostazione - cui il Tribunale ritiene di doversi attenere - nel concetto di danno non patrimoniale, disciplinato dall'art. 2059 c.c. interpretato in senso conforme ai precetti della Costituzione, rientrano tutti i pregiudizi <<di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona: e dunque sia il danno morale soggettivo, inteso come transeunte turbamento dello stato d'animo della vittima; sia il danno biologico in senso stretto, inteso come lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità psichica e fisica della persona, conseguente ad un accertamento medico (art. 32 Cost.); sia infine il danno (spesso definito in dottrina ed in giurisprudenza come esistenziale) derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona>> (C. cost., sent. 233/2003).

Benché tali affermazioni riguardino, esplicitamente, il tema della responsabilità aquiliana - oggetto di esame nelle citate decisioni - non vi è ragione di non farne applicazione nel settore della responsabilità da inadempimento. Anche alla luce dei principi appena richiamati, non si può ulteriormente condividere quel tradizionale orientamento interpretativo che limita al solo danno patrimoniale emergente e da lucro cessante l'area del pregiudizio suscettibile di ristoro ai sensi dell'art. 1223 c.c. Deve osservarsi, innanzitutto, che se è ben vero che la prestazione che forma oggetto dell'obbligazione dev'essere suscettibile di valutazione economica ai sensi dell'art. 1174 c.c., la stessa disposizione espressamente dichiara che la prestazione può corrispondere anche ad un interesse non patrimoniale

del creditore. Laddove l'interesse sia noto all'altro contraente e, addirittura, espressamente dedotto in contratto, non vi è alcuna ragione di limitare l'area del risarcimento ai danni patrimoniali e la dizione letterale dell'art. 1223 c.c. non lo esige necessariamente, perché il concetto di "perdita" utilizzato dalla disposizione ben può riferirsi (e lo metteva già in evidenza C. cost., sent. 27.10.1994, n. 372), oltre che al patrimonio, a valori e beni non suscettibili d'immediata valutazione economica, come la salute, gli altri interessi esistenziali della persona costituzionalmente garantiti, la stessa serenità o tranquillità psicologica (per usare le parole di Cass., sent. 8828/2003, la <<integrità morale, la cui tutela, agevolmente ricollegabile all'art. 2 Cost., ove sia determina una ingiusta sofferenza contingente, si esprime mediante il risarcimento del danno morale soggettivo>>).

A ben vedere, in particolare nel settore della responsabilità contrattuale, la conseguenza d'indubbia novità che discende dal nuovo "diritto vivente" è proprio la possibilità di ottenere il risarcimento del danno morale in senso stretto, ciò che per lo più si negava precedentemente al revirement interpretativo avvenuto nella primavera/estate del 2003, richiedendosi quale indefettibile presupposto per poter ottenere siffatta tutela riparatoria l'avvenuta commissione di un illecito penale (ovvero, l'espressa previsione da parte di una disposizione di legge integrativa del rinvio operato nell'art. 2059 c.c.). Per il danno biologico, invece, da anni la giurisprudenza consolidata ne afferma la risarcibilità anche se il pregiudizio trovi causa soltanto in un inadempimento contrattuale. Lo stesso dicasi, in ambito giuslavoristico, per altre tipologie di danno squisitamente non patrimoniale, quale la lesione della professionalità (e/o dell'immagine, della dignità) del lavoratore demansionato in violazione dell'art. 2103 c.c. Più di recente, una giurisprudenza di merito che va incontrando sempre maggiori consensi – e che è stata avallata da importanti pronunce della Corte di legittimità (quanto alla Sezione lavoro, si considerino, per l'estrema chiarezza e condivisibilità delle argomentazioni, Cass. 3.7.2001, n. 9009 e Cass. 4.6.2003, n. 8904) – ha riconosciuto il risarcimento dei danni esistenziali nel caso di lesione da inadempimento di interessi della persona costituzionalmente garantiti diversi da quello alla salute. Dunque, sfatato l'errato mito della natura necessariamente patrimoniale del danno risarcibile per violazione della *lex contractus* – quanto meno con riguardo al danno biologico e al danno esistenziale - non vi è ragione di operare distinzioni, ai fini del giudizio sull'astratta risarcibilità, tra le tre diverse tipologie di pregiudizio, dovendosi peraltro osservare come, <<nell'ottica della concezione unitaria della persona, (che) la valutazione equitativa di tutti i danni non patrimoniali possa anche essere unica, senza una distinzione...tra quanto va riconosciuto a titolo di danno morale soggettivo e quanto a titolo di ristoro dei pregiudizi ulteriori e diversi dalla mera sofferenza psichica>> (così, Cass., sent. 8828/2003). Come si vedrà più oltre, tale distinzione, pur non sempre indispensabile, resta tuttavia in molti casi opportuna (così, Cass., sent. 8827/2003), perché consente d'individuare e di descrivere i danni in concreto derivati e di parametrare ad essi la liquidazione, necessariamente equitativa.

Deve osservarsi, ancora, come nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non possa certo dubitarsi del fatto che, in molti casi, un interesse non patrimoniale è dedotto in contratto e ciò vale, in particolare, proprio i profili che vengono in rilievo nel caso di specie: per un verso, la tutela della personalità morale del lavoratore costituisce oggetto di una specifica obbligazione del datore di lavoro, che, per il combinato disposto degli artt. 1374 e 2087, 2<sup>a</sup> parte, c.c., integra il contenuto del contratto; per altro verso, alla tutela di interessi (anche)

non patrimoniali del lavoratore è chiaramente finalizzata la previsione dei limiti che l'art. 2103 c.c. pone allo ius variandi dell'imprenditore. Come più oltre si vedrà, del resto, gli interessi sottostanti a tali previsioni godono certamente della tutela costituzionale riconosciuta ai diritti inviolabili dell'uomo.

Ciò premesso, occorre ora esaminare, partitamente, quali tipologie di pregiudizio non patrimoniale siano ravvisabili nel caso di specie, allo scopo, dapprima, di verificare se l'accertata violazione della lex contractus abbia effettivamente prodotto dei danni (poiché soltanto la prova delle conseguenze pregiudizievoli in concreto patite legittima l'accoglimento della domanda risarcitoria: cfr.: Cass., sent. 9009/2001; Cass., sentt. 8827/2003 e 8828/2003; Cass., sent. 8904/2003) e, poi, di commisurare ad essi la liquidazione equitativa (cfr., in particolare, C. cost., sent. 372/1994).

Quanto al danno biologico, inteso, in senso stretto, quale pregiudizio alla salute suscettibile di accertamento medico-legale (cfr. anche le definizioni contenute nell'art. 13 d. lgs. 23.2.2000, n. 38 e nell'art. 5, l. 5.3.2001, n. 57), la domanda non può essere accolta. Parte ricorrente, infatti, non ha provato di aver subito – in conseguenza delle condotte inadempienti poste in essere dalla convenuta – un siffatto tipo di danno apprezzabile dal punto di vista medico e valutabile nelle sue conseguenze. Ed invero:

- non è stato prodotto alcun certificato medico comprovante la sussistenza e la gravità di una patologia, né sono stati allegati pareri medici di parte;
- il teste al proposito indicato – lo psichiatra dell'ASL n. 10 dott. L. – ha riferito che il ricorrente si rivolse a lui, lamentando disturbi d'ansia, umore triste, sintomatologia da attacchi di panico, in quattro periodi: con una certa continuità (una volta ogni 30-45 giorni) dal 1994 al 1996; nuovamente nel 1998, per due o tre volte; una volta nel novembre 2001; una volta nel 2003;
- sin dal 1994, il ricorrente disse al medico del SSN che la causa del suo malessere era legata a (non meglio precisati) problemi sul lavoro (aggravatisi nel 2003, quando, ha riferito il dott. L., <<la situazione era precipitata e c'erano attacchi di panico>>) e la terapia consigliata fu sempre la medesima: farmaci tranquillanti e antidepressivi.

Tali elementi istruttori giustificano due rilievi: in primo luogo, la patologia fu di carattere meramente temporaneo e ciclico e può essere ricondotta alla diagnosi, lato sensu, di stress; essa, tuttavia, era pregressa ai fatti per cui è causa (i problemi insorsero e si protrassero per periodi di tempo più lunghi tra il 1994 e il 1998), mentre nel periodo del mobbing vi fu una sola visita medica (quando, peraltro, la situazione lavorativa stava precipitando: fine novembre 2001) e, nel periodo successivo, una sola visita medica in corso di giudizio (anno 2003). Utilizzando massime di comune esperienza, può ritenersi che, quanto meno a livello di concausa, il riacutizzarsi dei precedenti problemi di stress nelle ultime due occasioni sia stato dovuto, rispettivamente, alle condotte mobbizzanti e alla situazione di disagio e di timore per il futuro ingenerata dal licenziamento, ma l'assenza di elementi di prova circa la gravità e la durata della patologia hanno indotto il Tribunale a non accogliere, per irrilevanza, la richiesta di CTU medico-legale avanzata dalla difesa di parte ricorrente: la CTU, invero, è mezzo di valutazione della prova, e, in difetto di acquisizioni probatorie sul punto, non v'era nulla che potesse essere posto a base di un accertamento valutativo

demandabile ad un consulente. E', pertanto, impossibile individuare e, soprattutto, quantificare un vero e proprio danno biologico. Gli episodi di stress riferiti dal dott. L. nel novembre 2001 e nel 2003, peraltro, possono invece essere valutati quali elementi indiziari per la prova della sussistenza degli altri due profili di pregiudizio in cui può astrattamente scomporsi il danno non patrimoniale, vale a dire il danno morale e il danno esistenziale.

Quanto al danno esistenziale, deve premettersi che le richiamate decisioni della Corte di Cassazione e della Corte costituzionale (cui adde, di recente, Cass. pen. 22.1.2004, n. 2050) hanno definitivamente acclarato la sua dignità di paradigma risarcitorio di natura non patrimoniale, che si affianca alle altre due tradizionali figure. Come questo Tribunale ha già avuto modo di osservare, esso ha la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano "naturalisticamente" accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove il danno morale è un patì interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano. E' ben vero che la sofferenza, l'angoscia, il malessere psichico (non rilevante come patologia medica) possono indurre sostanziali cambiamenti nell'esistenza quotidiana; occorre tenere conto, tuttavia, che, per un verso, non sempre ciò accade e, per altro verso, laddove tale consequenzialità si apprezzi saranno ravvisabili due distinte "voci" di danno, sicché, sul piano della liquidazione – necessariamente equitativa - occorrerà valutare attentamente, e distintamente, la natura e la gravità dei diversi profili di pregiudizio per indennizzare "tutto" il pregiudizio, evitando, però, duplicazioni risarcitorie. Dal danno biologico - che, pure, rientra in una concezione lata di danno esistenziale, posto che, in tal caso, ciò che si risarcisce non è la lesione psico-fisica in sé, ma la ricaduta che essa produce sull'agire non reddituale del danneggiato (cfr. C. cost., sent. 372/1994) - il danno esistenziale (in senso stretto) si distingue a seconda che, a monte, vi sia una lesione del bene della salute fisica o psichica (accertabile con una consulenza medico-legale), ovvero l'iniuria concerna la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti (e costituzionalmente garantiti, secondo le citate decisioni rese nel 2003 dalla Corte Suprema e della Corte costituzionale).

Nel caso di specie, un danno esistenziale può innanzitutto dirsi accertato nel periodo in cui il ricorrente fu vittima del demansionamento e della condotta mobbizzante posta in essere ai suoi danni, in violazione degli artt. 2103 e 2087 c.c., dal febbraio 2000 al momento del licenziamento. Giustamente, ad avviso del giudicante, in ricorso non si è fatto richiamo all'equivoco concetto di "danno alla professionalità", che pure viene normalmente evocato in giurisprudenza nei casi di violazione dell'art. 2103 c.c. Come questo Tribunale ha già avuto modo di osservare, si tratta di una categoria disomogenea, cui sono stati ricondotti pregiudizi di svariata natura, i quali si fondono (e si confondono) in un contenitore che, a ben vedere, appare, per un verso privo di coerenza logica e sistematica e, per altro verso, foriero di complicazioni processuali, sia quanto al problema della prova del pregiudizio, sia quanto alla sua liquidazione. La difesa di parte ricorrente ha invece richiamato il demansionamento quale "tassello" della più ampia fattispecie del mobbing e, tra le altre, ha lamentato, quali conseguenze di natura non patrimoniale, la lesione della dignità del lavoratore e la compromissione della vita di relazione, vale a dire profili di pregiudizio che, anche quando dipendono dalla violazione dell'art. 2103 c.c. (cfr. Cass., sent. 8828/2003), debbono correttamente essere inquadrati nel figura del danno esistenziale, inteso come sconvolgimento della vita lavorativa – ma anche familiare e sociale.

Nel periodo oggetto di causa, in effetti, \*\*\* fu costretto a subire indebite, ed illegittime, compressioni nello svolgimento della sua attività lavorativa, essendo stato adibito a svolgere mansioni inferiori a quelle da ultimo disimpegnate, con il progressivo svuotamento di esse e la riduzione ad uno stato di pressoché \*\*\*le inattività, sino all'estromissione dall'ambiente di lavoro. Della progressiva diminuzione dell'impegno di lavoro di \*\*\* hanno riferito molti testimoni e l'hanno confermata gli stessi responsabili aziendali, sia pur nell'ottica – della cui inefficacia ai fini di escludere l'inadempimento dell'azienda più sopra già si è detto – della oggettiva diminuzione di lavoro in quel settore di attività (cfr. dichiarazioni del procuratore speciale DI. e dei testi P., S., PR.). Delle ripercussioni che ciò aveva sul ricorrente ha significativamente riferito il collega che, per ragioni di amicizia, aveva con lui contatti frequenti (\*\*\*): <<il fatto di essere stato messo da parte ebbe per lui uno scombussolamento enorme e questo ebbe ripercussioni anche in famiglia, perché non era più riconoscibile il \*\*\* di una volta>>. Che la preoccupazione del ricorrente fosse quella di non far ricadere, oltre modo, sulla famiglia gli effetti delle vessazioni subite sul lavoro ha riferito anche il teste dott. L..

Nella complessiva condotta inadempiente posta in essere dalla convenuta, peraltro, è agevole scorgere la lesione di numerosi diritti inviolabili della persona esplicitamente garantiti dalla nostra Costituzione, sicché, anche per questa ragione, non può dubitarsi della risarcibilità del corrispondente danno non patrimoniale. Si pensi al diritto a realizzare se stessi nell'ambiente di lavoro (che, indubbiamente, è una di quelle formazioni sociali nelle quali si svolge la personalità e a cui si riferisce l'art. 2 Cost.), alla dignità del prestatore di lavoro subordinato (che, ai sensi dell'art. 41, comma 2, Cost. è interesse prevalente rispetto alla libera iniziativa economica privata), ma anche, a causa dell'illegittimo licenziamento, allo stesso diritto al lavoro (art. 4 Cost.) e al diritto a percepire una retribuzione che consenta al lavoratore e alla sua famiglia di condurre un'esistenza libera e dignitosa (art. 36, comma 1, Cost., norma di cui la Corte di cassazione ha esplicitamente affermato la finalità di tutela di interessi costituzionalmente garantiti della persona e che ha indicato, in caso di sua violazione, come possibile fonte di danni esistenziali: cfr. Cass., sent. 9009/2001).

Le medesime condotte, peraltro, hanno determinato nel \*\*\* anche un apprezzabile danno morale inteso in senso stretto, come turbamento psichico. Ciò si ricava, per un verso, dal riacutizzarsi degli episodi di stress di cui già si è detto e, per altro verso, dalla particolare personalità del ricorrente e dall'impiego di massime di comune esperienza. Molti testi, invero, hanno riferito dell'importanza che per \*\*\* rivestiva il proprio lavoro in C.: <<\*\*\* era un tipo che dava tutto all'azienda: se non riusciva a finire qualcosa rimaneva anche il sabato e la domenica>> (\*\*\*); <<\*\*\* ha sempre dato tutto quello che aveva>> (\*\*\*). E il fatto di essere stato messo emarginato sul luogo di lavoro gli provocava a tal punto sofferenze morali da risultare percepibili anche a coloro che lavoravano con lui; si considerino (oltre alle dichiarazioni di \*\*\*, sopra riportate) le seguenti affermazioni; <<si vedeva che \*\*\* non viveva felicemente, ma non saprei quanto questo influisse sul suo stato di salute>> (C.); <<ricordo che quando tornò da M. \*\*\* non era contento della situazione...Quando uscii dall'azienda non mi interessai più di nulla, e ho saputo qualcosa solo da ex colleghi e anche da \*\*\*. Mi è stato detto che il ricorrente si interessò ancora di preventivi, ma so che non era contento ed era un po' emarginato>> (\*\*\*).



Può dunque ritenersi provato che il demansionamento e la più generale condotta vessatoria commessa in danno di \*\*\* abbiano determinato danni morali e, tenendo conto dell'attaccamento al lavoro del ricorrente, della sua età e della difficoltà di trovare un posto di lavoro nel settore in cui egli ha sempre operato e ha conseguito una specifica professionalità (a causa della notoria crisi del mercato dell'auto), può ritenersi provato, anche ai sensi dell'art. 2729 c.c., che pure l'illegittimo licenziamento sia stato un duro colpo per il ricorrente, sicché la condanna al risarcimento del danno ulteriore rispetto a quello, meramente patrimoniale, considerato nell'art. 18 Stat. Lav., deve estendersi anche alla pecunia doloris (oltre che ad alcuni pregiudizi tipici del danno esistenziale, di cui più oltre si dirà).

Nella prospettazione di parte ricorrente, invero, il licenziamento viene in considerazione quale ultimo "tassello" della complessiva fattispecie di mobbing, sicché pure alle negative conseguenze di tale atto illegittimo si è fatto riferimento nella richiesta del danno non patrimoniale. D'altronde, ciò non è escluso dall'art. 18 Stat. Lav., il quale non deroga, se non entro limiti ben circoscritti, alle ordinarie norme sul risarcimento del danno da inadempimento contrattuale. La disposizione, invero, si limita a dettare una presunzione iuris et de iure di danno (pari a cinque mensilità della retribuzione) e una presunzione iuris tantum con riguardo al danno patrimoniale da perdita delle retribuzioni, consentendo tuttavia, a quest'ultimo proposito, sia al datore di lavoro di fornire la prova che il danno in concreto subito è stato minore o addirittura inesistente (cfr., di recente, Cass., S.U., 3.2.1998, n. 1099), sia, parallelamente, al lavoratore di dimostrare di aver subito danni maggiori e diversi da quelli che trovano riparazione nella liquidazione delle retribuzioni perdute (cfr., con riguardo al danno biologico, Cass. 9.4.2003, n. 5539 e, con riguardo al danno da dequalificazione professionale, Cass. 13.7.2002, n. 10203).

Passando ora alla liquidazione del danno, è evidente che essa può avvenire soltanto in termini equitativi che debbono avere riguardo alla natura, all'intensità e alla durata delle compromissioni esistenziali e delle sofferenze morali che si sono rilevate. Quanto al danno esistenziale, in assenza di altri parametri oggettivi – e non apparendo opportuno fare riferimento ad un criterio di natura patrimoniale come quello della retribuzione per liquidare il danno alla persona (che colpisce i danneggiati in modo indipendente dalle loro capacità di reddito) – ritiene il giudice che possa seguirsi un metodo in qualche modo analogo a quello comunemente utilizzato dai giudici di merito per risarcire il danno biologico temporaneo. Già si è posto in questione, infatti, la similitudine sussistente tra le due "voci" di danno in questione, entrambe contraddistinte dalle ricadute sul concreto dispiegarsi della vita del soggetto leso. Se, dunque, una lesione psico-fisica che annulli del tutto, per un certo tempo, le possibilità del soggetto di dedicarsi alle normali attività (c.d. inabilità temporanea \*\*\*le) trova equo ristoro – secondo canoni di valutazione comunemente condivisi dalla giurisprudenza di merito del distretto – in una somma che si aggira sui 50 Euro al dì, la compromissione delle attività realizzatrici della persona evidenziata nel caso di specie può essere assimilata alla inabilità temporanea parziale conseguente a malattia. Nel caso di specie, il danno esistenziale subito per il peggioramento della vita lavorativa dev'essere liquidato in relazione al periodo di tempo dedicato al lavoro (vale a dire, trattandosi di rapporto a tempo pieno, ripartito su cinque giorni lavorativi a settimana, 8 ore al giorno per 22 giorni al mese) e si deve considerare che, sino a quando \*\*\* rimase a lavorare con \*\*\* nell'ufficio utilizzo fattori (aprile 2001), la sua capacità di realizzarsi nel mondo del lavoro non fu \*\*\*mente compromessa, mentre la compromissione fu preossiché \*\*\*le nel periodo successivo. Occorre, inoltre, tenere conto del

fatto – riferito dal ricorrente in sede d'interrogatorio libero – che successivamente al suo ritorno da M., come accadde per altri suoi colleghi, in concomitanza alla riduzione del lavoro della C., egli fruì di ferie arretrate per complessivi sei mesi.

Dal febbraio 2000 al licenziamento, dunque, trascorsero 22 mesi, di cui soltanto 16 dedicati concretamente al lavoro, sicché la compromissione della vita lavorativa può considerarsi parziale per 8 mesi e quasi \*\*\*e negli ultimi otto mesi di lavoro, da aprile al licenziamento. Secondo i criteri più sopra indicati, si stima dunque equo compensare con 15 Euro per ciascun giorno lavorativo il danno esistenziale subito nell'ultimo periodo, per complessivi 2.640,00 Euro (15x22x8), e con 7,5 Euro al dì il danno subito nel periodo precedente, per complessivi 1.320,00 Euro (7,5x22x8). Il danno esistenziale da demansionamento e mobbing maturato sino al licenziamento ammonta quindi a 3.960,00 Euro.

Quanto al danno morale subito nel medesimo periodo, reputa il giudice che, anche in questo caso, possa adottarsi il sistema comunemente seguito in giurisprudenza per liquidare tale "voce" di pregiudizio quando essa si cumuli con il danno biologico, e ciò sul presupposto che il grado della sofferenza patita dal danneggiato dipenda dalla gravità della compromissione esistenziale da lui subita (sia essa dipendente dalla violazione del diritto alla salute, sia essa conseguente alla violazione di altri diritti costituzionalmente protetti). Tenendo conto della situazione di fatto sin qui descritta, questo giudice stima dunque equo indicare nel 30% del danno esistenziale l'importo liquidabile a titolo di pecunia doloris, per complessivi 1.188,00 Euro.

Quanto al danno non patrimoniale subito in conseguenza dell'illegittimo licenziamento, occorre considerare, innanzitutto, il notevole "impatto" emotivo che, in una persona come \*\*\* (per il suo attaccamento al lavoro e per la consapevolezza della difficoltà di trovare un'altra occupazione), l'unilaterale recesso dell'azienda produsse nel periodo immediatamente successivo alla sua comunicazione. Si tratta, com'è evidente, di danno psichico puro che, per la sua gravità, può trovare equo ristoro nella somma di 5.000,00 Euro. In secondo luogo, deve tenersi conto del danno non patrimoniale (esistenziale e morale) patito nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la data della sentenza, caratterizzato – secondo massime di comune esperienza, e in assenza di prova di altre, specifiche, compromissioni (ad esempio a livello familiare) – dalla necessità di attivarsi nella ricerca di un nuovo posto di lavoro, nel fastidio e nell'impegno connesso alla tutela dei propri diritti in fase stragiudiziale e giudiziale, nell'ansia e nello stress (peraltro confermato dal teste L.) derivanti dalla consapevolezza di dover trovare una nuova occupazione e dalla frustrazione di non riuscire nell'intento. Questo giudice reputa equo compensare questi pregiudizi nella somma forfetaria di 150 Euro al mese. Essendo trascorsi 27 mesi dal licenziamento alla sentenza, spettano a tal titolo 4.050,00 Euro.

La convenuta deve pertanto essere condannata a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale nella complessiva misura di 14.198,00 Euro. Trattandosi di somma liquidata a valori attuali, gli accessori – interessi legali e rivalutazione monetaria – decorrono dalla data della sentenza al saldo.

Alla soccombenza della C. segue altresì l'obbligo di rimborsare al ricorrente le spese di lite. Dalla nota spese presentata dal procuratore – nota altrimenti congrua, in relazione al valore e alla difficoltà della causa – debbono essere defalcate le "voci" relative all'attività (non ripetibile, perché addebitabile alla parte vittoriosa) di

riassunzione del giudizio a seguito del perfezionamento della condizione di procedibilità in origine mancante e dev'essere ridotto l'onorario per "assistenza ai mezzi di prova", equo essendo l'importo di 300,00 Euro per ciascuna delle sei udienze in cui si è proceduto agli incumbenti istruttori. Le spese di giudizio devono quindi essere liquidate in complessivi 8.153,86 Euro, di cui 2.958,31 per diritti, 4.304,83 per onorari, 38,40 per spese imponibili, 798,94 per rimborso spese generali e 126,01 per esposti, oltre IVA e CPA su imponibile.

P.Q.M.

visto l'art. 429 c.p.c.,

disattesa ogni altra istanza,

accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 6.12.2001 e condanna parte convenuta a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali da ogni scadenza mensile al saldo, e a versare i relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Dichiara altresì tenuta e condanna la parte convenuta a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale patito, liquidato in 14.198,00 Euro, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali da oggi al saldo.

Condanna la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi Euro 8.153,86 – di cui 126,01 per esposti - oltre IVA e CPA su imponibile.

Pinerolo, 3 marzo 2004.

IL GIUDICE

(Gianni Reynaud)