



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Roma
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Francesca Romana Pucci
All'esito dell'udienza del 14.3.2023 sostituita dal deposito di note scritte ha pronunciato la
seguinte

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 39047 /2019 R.G. promossa da:

[REDACTED]

con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]

RICORRENTE

contro:

[REDACTED]

con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]

RESISTENTE

OGGETTO: Risarcimento danni: MOBBING

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 15.11.2019, il ricorrente ha premesso; **di** essere stato assunto dalla convenuta quale medico psichiatra in data 2.2.1992, **di** aver svolto sin dal 2010 l'incarico di alta professionalità denominato "Cura dei disturbi d'ansia"; **di** aver chiesto ed ottenuto un periodo di congedo non retribuito per formazione dal 1.3.2016 al 31.1.2017; **che** al rientro dal congedo non aveva più la disponibilità di una stanza se non per tre mezzeggiate alla settimana, sicché nelle altre giornate, per poter visitare i pazienti, era costretto a vagare alla ricerca di una stanza libera, peraltro non sempre disponibile, tanto che in alcune occasioni aveva dovuto rimandare le visite dei pazienti; **che** inoltre da agosto 2017



il dirigente [REDACTED] lo invitava in modo pressante a trasferirsi in altre strutture, ventilando anche, in caso di diniego del ricorrente, il mancato rinnovo dell'incarico; che tali situazioni provocavano un forte stress che culminava nell'episodio sincopale del 7.9.2017, allorquando perdeva conoscenza e riportava un trauma cranico e toracico; che malgrado la comunicazione di tale episodio, la convenuta non cambiava atteggiamento ed anzi, in una riunione del 6.12.2017, il Direttore [REDACTED] alla presenza degli operatori della UOC, comunicava che il [REDACTED] sarebbe stato trasferito al presidio di Via [REDACTED] nei primi mesi del 2018; che il ricorrente, pur amareggiato e preoccupato per la situazione professionale, elaborava una proposta di progetto di offerta assistenziale che inviava al direttore [REDACTED] ed al direttore [REDACTED] senza tuttavia mai ricevere alcun riscontro; che inoltre, a seguito del trasferimento di tre colleghe, i relativi pazienti venivano riassegnati fra i medici dell'UOC ed al [REDACTED] veniva assegnato un numero di pazienti superiore rispetto agli altri dirigenti ed incompatibile con la circostanza che questi poteva fruire di una stanza libera solo per tre mezzeggiate a settimana; che con missiva del 2.2.2018 inviata ai direttori [REDACTED] e [REDACTED] il ricorrente lamentava le descritte vessazioni chiedendo un incontro, che però aveva esito negativo; che pertanto il ricorrente reiterava le proprie doglianze per il tramite di una legale di fiducia; che per tutta risposta, con missiva del 8.3.2018, il direttore [REDACTED] gli contestava di aver, in quello stesso giorno, lasciato il servizio alle h. 12.25; che il ricorrente replicava ricordando al direttore di aver richiesto un permesso dalle 11.00 alle 13.00 del 8.3.2018 per eseguire delle cure odontoiatriche; che non soddisfatto il [REDACTED] gli evidenziava di non aver mai autorizzato alcuna richiesta di permesso, ed il ricorrente con successiva missiva allegava copia della richiesta autorizzata proprio dal [REDACTED] che dopo questa ulteriore vessazione, il [REDACTED] chiedeva il trasferimento presso altra Asl, ma il direttore [REDACTED] gli rispondeva negativamente, avendo ormai la Asl passato la questione all'ufficio legale; che in tale contesto, esausto e prostrato, il ricorrente rassegnava le proprie dimissioni in data 12.3.2018 ed il giorno successivo aveva un ulteriore episodio sincopale.

Assumendo la natura vessatoria di tali comportamenti datoriali e che tale illecita condotta gli aveva causato un grave danno psico-fisico ed aveva altresì determinato un drastico cambiamento delle abitudini di vita, oltre ad un danno all'immagine ed alla professionalità, non avendo egli più reperito alcuna occupazione; ha chiesto la condanna



dell'ente convenuto al risarcimento dei danni non patrimoniali, quantificati nella somma complessiva di € 273.025,00, oltre al danno patrimoniale, consistente nella mancata percezione delle retribuzioni dalla data delle dimissioni sino ad ottobre 2026, quando il [REDACTED] [REDACTED] raggiungerà l'età pensionabile.

Costituitasi in giudizio, la [REDACTED] ha contestato l'avversa domanda negando le asserite condotte vessatorie oltre che i lamentati danni ed il nesso di causalità. La convenuta ha in particolare dedotto: che durante il periodo di congedo del ricorrente, l'ente era stato interessato da una complessiva riorganizzazione conseguente alla istituzione dell'Asl [REDACTED] mediante accorpamento dell'Asl [REDACTED] con la [REDACTED] che tale complessiva riorganizzazione aveva riguardato anche il Dipartimento di Salute Mentale, ove era adibito il ricorrente, presso la cui struttura CSM, furono trasferiti alcuni colleghi; che pertanto anche a seguito di tali trasferimenti, tutti i medici, compreso il ricorrente, il Responsabile f.f. del CSM, Dott. [REDACTED] ed il nuovo Direttore f.f. della UOC Salute Mentale [REDACTED] Dott. [REDACTED] hanno dovuto condividere la stanza con altri colleghi, concordandone l'uso a seconda dei turni di lavoro; che inoltre durante il congedo del [REDACTED] molti suoi pazienti erano stati riassegnati ad altri colleghi, sicchè al suo rientro, il ricorrente aveva un minor carico di lavoro; che dunque la nuova organizzazione del CSM prevedeva e prevede tuttora l'uso delle stanze con un sistema di rotazione in funzione dei turni di servizio di ciascun operatore, essendo il numero di stanze inferiore al numero di dirigenti medici e psicologi assegnati al centro; che tale sistema di turnazione non aveva mai generato disservizi tali da non consentire ai medici operanti nella struttura di potere usufruire di una stanza di visita, neppure allorquando si era verificata la contemporanea presenza di tutto il personale medico; che peraltro i giorni nei quali il ricorrente aveva espletato la propria prestazione lavorativa integralmente presso la sede a lui assegnata erano stati pochi rispetto al monte ore dovuto; che inoltre il ricorrente anche prima del congedo svolgeva meno turni rispetto al proprio monte orario; che effettivamente nel mese di agosto il direttore [REDACTED] propose al ricorrente, prima ancora che agli altri dirigenti, il trasferimento presso la UOC Salute Mentale [REDACTED] quale opportunità di crescita professionale e considerata anche la vicinanza di tale struttura rispetto all'abitazione del [REDACTED]; che tale proposta nasceva dall'esigenza di riequilibrio degli organici delle due strutture e, rifiutata dal ricorrente, venne formulata anche agli altri colleghi del ricorrente; che inoltre nel settembre 2017, il



Dott. [REDACTED] propose al ricorrente il trasferimento, per alcuni turni settimanali, presso il CSM [REDACTED] afferente la UOC SM [REDACTED] in vista dell'apertura in quella sede di un polo dedicato ai "Disturbi Emotivi Comuni", ovvero proprio quei disturbi per i quali il ricorrente aveva appena concluso lo specifico corso di formazione; **che** durante tale colloquio il ricorrente, con atteggiamento amichevole e di scambio di pareri tra colleghi, aveva riferito al [REDACTED] di un suo recente episodio sincopale occorso altrove, ricevendo da parte di quest'ultimo attenzione, riguardo ed interessamento; **che** il ricorrente riferiva in un primo momento di essere interessato alla proposta, salvo poi cambiare idea; **che** tale proposta fu poi accettata sia dal responsabile ff [REDACTED] che dalla collega [REDACTED] che svolsero appunto alcuni turni presso la struttura di Via [REDACTED], **che** il ricorrente ha sempre avuto un carico di pazienti in linea rispetto ai suoi colleghi, svolgendo peraltro un numero di prestazioni inferiori; **che** ancora la proposta di offerta assistenziale elaborata dal ricorrente fu discussa con il direttore [REDACTED] nella riunione tenutasi in data 31.1.2018, nel corso della quale il [REDACTED] riferì al direttore anche le problematiche della stanza condivisa e gli venne proposto l'incarico di responsabilità della gestione dei DEC presso il Punto Unico di Accesso (PUA) della futura Casa della Salute e nei rapporti con i Medici di Medicina Generale del Distretto [REDACTED] **che** il ricorrente si mostrò interessato a tale proposta, salvo poi far pervenire all'ente la lettera del proprio legale di fiducia nella quale si rappresentava nuovamente la doglianza degli spazi insufficienti; **che** ancora, con riferimento alla richiesta di permesso per il giorno 8.3.2018, se è vero che il ricorrente aveva chiesto ed ottenuto l'autorizzazione, è altresì vero che egli aveva ommesso di lasciare in segreteria il modulo controfirmato, sicché il [REDACTED], che in qualità di Direttore di UOC appone numerose firme ogni giorno, non ricordando quella del ricorrente presentata quasi dieci giorni prima, aveva invitato il [REDACTED] a relazionare sull'uscita anticipata, ed a seguito di quanto riferito dal ricorrente con comunicazione del 9.03.2018, si era limitato a riferire al ricorrente che non ci fosse alcuna evidenza della richiesta di permesso, senza che ciò avesse alcuna conseguenza dal punto di vista disciplinare; **che** infine, il [REDACTED] aveva dato le dimissioni con il preavviso previsto contrattualmente.

Sulla scorta di tali allegazioni fattuali, eccepita fra l'altro, in punto di diritto l'Inammissibilità della domanda risarcitoria, ai sensi dell'art. 13 D.Lvo 38/2000, essendo



l'eventuale responsabilità datoriale limitata al solo danno differenziale, la convenuta ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso.

Il presente giudizio concerne dunque l'accertamento delle asserite condotte vessatorie poste in essere dall'ente convenuto ed il connesso diritto al risarcimento dei danni lamentati dal ricorrente.

1. In particolare, le asserite condotte vessatorie consisterebbero:

- a) nell'aver l'ente omesso di garantire al ricorrente la disponibilità di una stanza per visitare i pazienti per l'intero monte ore, avendogliela invece assicurata per sole tre mezza giornate a settimana, a differenza degli altri colleghi che beneficiavano di una stanza in esclusiva nei rispettivi turni di visita;
- b) nell'aver il Responsabile [REDACTED] comunicato nella riunione del 6 dicembre 2017, a tutti i partecipanti il trasferimento del [REDACTED] al presidio di Via [REDACTED] nei primi mesi del 2018;
- c) nell'aver l'Azienda reiteratamente proposto al [REDACTED] ipotesi di trasferimento presso altre strutture ventilando anche, in caso di diniego del ricorrente, il mancato rinnovo dell'incarico;
- d) nell'aver l'azienda assegnato al [REDACTED] carichi di lavoro superiori rispetto a quelli dei suoi colleghi ed in ogni caso incompatibili con la limitata disponibilità degli spazi di visita;
- e) nell'aver l'Azienda ignorato i progetti di offerta assistenziale elaborati dal [REDACTED];
- f) nell'aver l'Azienda rifiutato la richiesta di incontro con il [REDACTED] per discutere della richiesta di trasferimento del ricorrente;
- g) nell'aver il responsabile [REDACTED] contestato illegittimamente l'assenza dal servizio per due ore nella giornata del 8.3.2018;

a) Ebbene, quanto alla questione della disponibilità di una stanza per le visite dei pazienti, il ricorrente deduce che a fronte del proprio monte orario pari a 38 h settimanali, al rientro dal congedo non retribuito (occorso nel febbraio 2017), l'Azienda gli aveva concesso la disponibilità di una stanza per sole tre mezza giornate alla settimana e che, pertanto, nelle restanti 20 h settimanali, il ricorrente era costretto alla umiliante ricerca di una stanza libera per poter visitare i pazienti e nel caso in cui la ricerca fosse stata infruttuosa, a visitare i pazienti in spazi non compatibili con la patologia psichiatrica, se non, addirittura, a disdire la visita medica.



Nel corso del libero interrogatorio il ricorrente ha ammesso che sia prima del congedo che al rientro, nessun dirigente medico aveva la disponibilità esclusiva di una stanza, posto che a fronte di 16 dirigenti medici (compreso il responsabile) vi era la disponibilità di sole 8 stanze e che pertanto tutti i suoi colleghi "condividevano la stanza fra loro concordando i turni di utilizzo"; ha tuttavia precisato che mentre gli altri colleghi avevano una turnazione tale per cui riuscivano ad avere la disponibilità della stanza per il loro intero monte orario, il ricorrente, invece, ne poteva fruire per sole 18 h.

Tale circostanza è stata confermata pienamente dal teste [REDACTED] collega del ricorrente, che ha evidenziato "come la turnazione era articolata in modo tale da consentire a ciascuno l'uso esclusivo della stanza nelle ore di visita, e/o per le consulenze e/o per il collegamento con la centrale di ascolto del 118", precisando altresì che anche il ricorrente, prima dell'aspettativa condivideva la stanza con un collega e ne aveva l'uso esclusivo durante le sue ore di lavoro", mentre al rientro dal congedo, non aveva più tale disponibilità, e dunque o reperiva una stanza libera di altri colleghi disposti ad "ospitarlo" oppure "si appoggiava in corridoio o in segreteria o presso la stanza comune" che tuttavia erano locali inadatti alla terapia che necessita invece di spazi contenuti e protetti. Il [REDACTED] ha infine confermato di aver visto in qualche occasione il ricorrente "disdire l'appuntamento davanti al paziente, laddove non ci fosse una particolare urgenza, proprio per la indisponibilità di una stanza per la visita".

Le medesime circostanze sono state puntualmente confermate dal teste [REDACTED] [REDACTED] dipendente della convenuta con mansioni di infermiera che, precisato che i propri turni di servizio presso il centro di Via [REDACTED] erano il martedì mattina ed il giovedì pomeriggio, ha aggiunto che, quanto meno durante tali turni, il ricorrente non aveva una stanza a disposizione e pertanto se c'erano pazienti gravi, utilizzava l'infermeria che la teste gli metteva a disposizione, diversamente "i pazienti venivano congedati dopo un triage grossolano".

Anche il teste [REDACTED] paziente in carico al ricorrente, ha confermato tali circostanze, evidenziando che "quando c'erano gli appuntamenti prefissati la seduta normalmente riuscivamo a farla in una stanza dedicata, per quanto non sempre pur avendo l'appuntamento si riusciva a trovare una situazione protetta".



Del pari il teste [REDACTED] pur minimizzando in qualche modo la questione, ha confermato di aver visto il ricorrente lamentare con il [REDACTED] o altri colleghi che non aveva una stanza dove visitare i pazienti, precisando altresì che il ricorrente condivideva la stanza con la collega [REDACTED] “e talvolta anche con altri colleghi” e riferendo altresì che i turni del ricorrente e della [REDACTED] spesso si sovrapponevano.

Ancora il teste [REDACTED] ex dipendente della convenuta con funzioni amministrative, ha dichiarato di essere a conoscenza della situazione logistica ed organizzativa del CSM di Via [REDACTED] per avergliela riferita il ricorrente che, quando rientrò dalla aspettativa, rappresentò al teste di non avere più la disponibilità di una stanza per le visite, chiedendogli a chi potesse rivolgersi per risolvere la situazione. Il teste ha inoltre confermato che “sino a quando non se ne andò via il ricorrente la situazione rimase tale e quale, nel senso che non venne adottato alcun provvedimento di riorganizzazione logistica delle stanze, al fine di consentire una rotazione strutturata delle stanze”

Da ultimo, il teste [REDACTED] ha confermato di aver condiviso la stanza con il ricorrente e “forse altro collega” e, precisato di osservare l’orario part time dalle 8.30/9 alle 14.00 dal lunedì al venerdì, ha dichiarato che utilizzava la stanza in esclusiva solo quando previsto dalla rotazione disposta dal [REDACTED] o dal [REDACTED] e che, quando la stanza era invece assegnata in esclusiva al [REDACTED] utilizzava la stanza della collega [REDACTED] quando lei non era di turno al mattino. La ricorrente ha comunque confermato che accadeva “che il ricorrente bussasse alla stanza e la trovava occupata da me, a quel punto se comunque io non avevo pazienti e lui li aveva, pur essendo assegnata a me per quella giornata gli davo la possibilità di usarla e andavo da un’altra parte. Se invece avevo pazienti, dicevo al ricorrente che non potevo liberare la stanza”.

In tale contesto istruttorio deve ritenersi accertato che al ricorrente, dal febbraio 2017, allorquando rientrò dal periodo di aspettativa non retribuita, sino alla cessazione del rapporto occorsa il 15.6.2018, non fu garantita, a differenza degli altri colleghi, la disponibilità di una stanza per visitare i pazienti per l’intero monte orario, e malgrado il [REDACTED] avesse rappresentato ripetutamente, tale problematica dapprima, al responsabile [REDACTED] e, da ultimo, al responsabile [REDACTED] (si veda al riguardo il doc. 8 – richiesta di incontro del 2.2.2018), l’Azienda non adottò alcun provvedimento riorganizzativo idoneo a garantire una rotazione delle stanze ripartendo equamente i turni fra tutti gli operatori della struttura.



b) Quanto al trasferimento su Via [REDACTED] si osserva che risulta documentalmente una "bozza in discussione" avente ad oggetto "la riorganizzazione UOC Distretto [REDACTED]", nell'ambito della quale, al punto 7, è previsto: "il trasferimento progressivo (tra gennaio e marzo 2018) dei dirigenti con limitazione di idoneità ". Ed in particolare si legge: "Al presidio di Via [REDACTED] Dott. [REDACTED] e dott.ssa [REDACTED]" (doc. 6 di parte ricorrente).

E' pacifico fra le parti che tale bozza non sia mai stata approvata e che il [REDACTED] non venne mai trasferito presso il presidio di Via [REDACTED].

Ciò che tuttavia il ricorrente lamenta è che l'Azienda e, per essa, il responsabile [REDACTED] nella riunione del 6.12.2017, alla presenza di tutti i colleghi, comunicò in modo perentorio, senza alcuna preventiva discussione con il ricorrente, il trasferimento del [REDACTED] al presidio di Via [REDACTED] nei primi mesi del 2018, pur essendo peraltro tale presidio destinato ad attività estranee alla professionalità del ricorrente.

Tale allegazione, nei termini i cui è stata prospettata dal ricorrente, risulta confermata dal solo teste [REDACTED].

Il teste [REDACTED] ha invece più circostanziatamente riferito che "nel dicembre del 2017 si svolsero delle riunioni anche con il direttore [REDACTED] in quanto c'era la necessità di inviare del personale da Via [REDACTED] a Via [REDACTED] dove si erano create delle gravi scoperture"; nel corso di tali riunioni venne valutato il nominativo di vari colleghi dirigenti medici, fra cui anche quello del [REDACTED] che tuttavia non essendosi reso disponibile, non "andò mai a Via [REDACTED] e la situazione fu risolta con la disponibilità che dettero alcuni colleghi, fra cui il [REDACTED] e la [REDACTED] di prestare servizio per alcune ore presso tale centro".

Il teste [REDACTED] dal canto suo, ha confermato di aver proposto al [REDACTED] il trasferimento su Via [REDACTED] giustificando la scelta con il fatto che presso tale centro c'era la possibilità di lavorare sui disturbi di ansia - rispetto ai quali il [REDACTED] aveva una particolare professionalità - presso la istituenda Casa della Salute di [REDACTED].

c) In un più ampio contesto, il [REDACTED] lamenta che l'Azienda gli avrebbe reiteratamente proposto ipotesi di trasferimento presso altre strutture ventilando anche, in caso di diniego, il mancato rinnovo dell'incarico.



Il teste [REDACTED] ha confermato di aver effettivamente nell'agosto 2017 prospettato al ricorrente, prima che ad altri colleghi, l'opportunità di un trasferimento presso la UOC Salute Mentale Distretto [REDACTED] ove vi era richiesta di personale, precisando di aver pensato che il [REDACTED] avrebbe potuto essere interessato sia per motivi logistici, abitando nelle vicinanze, sia per motivi professionali, in quanto "avendo un alta professionalità poteva essere interessato a futuri avanzamenti". Il teste ha inoltre riferito che "nell'immediatezza il ricorrente disse che ci avrebbe pensato e poi, dopo qualche giorno, riferì di non essere interessato", sicchè il [REDACTED] propose il trasferimento ad altri colleghi che, tuttavia, del pari non si mostrano interessati ciascuno per specificate ragioni personali.

Il medesimo teste, ha inoltre evidenziato di aver proposto al [REDACTED], anche il trasferimento su Via [REDACTED] (come già rilevato al punto b), nonché l'attività presso il Centro di Salute Mentale [REDACTED] ove nel progetto era prevista l'apertura di un ambulatorio specifico per i disturbi di ansia.

Ebbene, alla luce di tali emergenze istruttorie non può ritenersi adeguatamente accertato il dedotto comportamento aziendale volto a fare indebite pressioni sul ricorrente per allontanarlo dal centro di Via [REDACTED] né è emerso in alcun modo che l'Azienda abbia mai ventilato conseguenze negative in caso di mancata accettazione degli incarichi proposti.

Tuttavia la circostanza che il [REDACTED] risulti essere sempre il primo destinatario delle diverse proposte di trasferimento appare significativa di un certo clima di insofferenza e disagio che caratterizzava i rapporti fra la direzione ed il ricorrente.

d) Il ricorrente lamenta inoltre un'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro, anche in considerazione della limitata disponibilità degli spazi di visita.

E' emerso dall'espletata istruttoria orale che agli inizi dell'anno 2018, ci fu la necessità di redistribuire i pazienti di alcune unità che avevano cessato il rapporto di lavoro ed in tale occasione venne effettivamente assegnato al ricorrente un numero superiore di pazienti. Tale circostanza è stata confermata dallo stesso teste di parte convenuta [REDACTED] il quale ha altresì precisato che "al ricorrente vennero attribuiti più pazienti proprio per riequilibrare i carichi di lavoro, in quanto essendo rientrato da una lunga aspettativa il ricorrente "partiva" con meno pazienti". Tale circostanza è stata del pari confermata dal teste [REDACTED]



La documentazione depositata in atti dalla convenuta attesta il sostanziale e complessivo equilibrio dei carichi di lavoro di ciascun dirigente in proporzione al monte orario.

Non può pertanto ritenersi discriminatoria l'assegnazione al ricorrente, in tale occasione, di un numero di pazienti superiore rispetto a quello riassegnato ad altri colleghi, stante il sostanziale complessivo equilibrio dei carichi di lavoro di tutti gli operatori.

Né l'iniquità del carico può farsi discendere dalla limitata disponibilità degli spazi di visita offerta al ricorrente, trattandosi di un autonomo e distinto inadempimento datoriale.

Sotto tale ultimo, peraltro, non può non rilevarsi come dalla documentazione depositata dalla convenuta (sub doc. 16, 18 e 19) emerge che i carichi del ricorrente e la sua produttività sono sostanzialmente rimasti invariati nel periodo pre e post congedo, a dimostrazione della irrilevanza (e per certi versi pretestuosità) della correlazione tra i carichi di lavoro e la questione della indisponibilità degli spazi di visita, essendo pacifico fra le parti che prima del congedo al [REDACTED] fosse garantita la disponibilità di una stanza esclusiva per i turni di visita dei pazienti.

e) Lamenta ancora il ricorrente che l'Azienda avrebbe ignorato il progetto di offerta assistenziale presentato dal [REDACTED].

E' documentato che con missiva datata 9.12.2017 il [REDACTED] ha comunicato ai responsabili [REDACTED] e [REDACTED] un progetto assistenziale nell'ambito del quale il medesimo si proponeva quale referente per l'attività di accoglienza, valutazione e cura dei disturbi emotivi comuni presso l'istituenda Casa della Salute di [REDACTED] (doc. 7 di parte ricorrente).

Al riguardo il teste [REDACTED] confermato di aver ricevuto via email la proposta sopra descritta, ha riferito che "tale progetto gli era stato suggerito proprio dal teste nel momento in cui gli aveva proposto di fare da raccordo fra il CSM e la istituenda Casa della Salute, proprio al fine di utilizzare al meglio la professionalità del ricorrente sui disturbi emotivi comuni"; e che i due discussero del suddetto progetto nel corso di un incontro tenutosi alla fine di gennaio 2018 presso la direzione del Dipartimento sita al [REDACTED], nell'ambito del quale il [REDACTED] rappresentò il suo placet, "salvo alcune cose da rivedere", precisando tuttavia che trattavasi di progetti futuri posto che la Casa della Salute non era ancora stata aperta. Il teste ha poi evidenziato di non aver più avuto alcun incontro



successivo con il ricorrente, in quanto nel frattempo era arrivata la diffida del legale del [REDACTED] ed a quel punto venne interessato direttamente l'ufficio legale.

Tale diffida datata 15.2.2018 è depositata in atti sub doc. 9.

Non emerge pertanto dall'espletata istruttoria che l'Azienda abbia ignorato la proposta progettuale del ricorrente, risultando anzi che tale proposta fosse stata proprio sollecitata dal responsabile [REDACTED] nell'ottica di un nuovo incarico e del connesso trasferimento presso la istituenda struttura e che, nel contempo fosse stata discussa ed approvata, per quanto in via astratta e generica, dallo stesso [REDACTED] salva poi l'interruzione delle relazioni fra i due a seguito del coinvolgimento dell'ufficio legale dell'ente conseguente alla diffida del [REDACTED] per il tramite del proprio legale.

f) Lamenta ancora il ricorrente che, a fronte dei reiterati comportamenti vessatori, con missiva datata 8.3.2018, il ricorrente manifestava al [REDACTED] la propria volontà di trasferirsi presso altra sede e chiedeva pertanto un incontro per definire le modalità del trasferimento, che veniva tuttavia negato dal responsabile,

Tali allegazioni risultano documentalmente (doc. 14 di parte ricorrente). Tuttavia il diniego al richiesto incontro "a due" rappresentato dal [REDACTED] appare del tutto legittimo, avendo quest'ultimo ricevuto indicazioni dall'azienda di "muoversi con l'Avvocato dell'Asl", come appunto evidenziato nell'email di risposta alla richiesta di incontro (doc. 14), stante la formale diffida del 15.2.2018 inviata dal [REDACTED].

g) Lamenta infine il ricorrente la vessatorietà del comportamento datoriale estrinsecatosi nella illegittima contestazione dell'assenza nella giornata del 8.3.2018, allorquando il ricorrente aveva invece richiesto ed ottenuto un regolare permesso, sottoscritto dal responsabile [REDACTED].

Ebbene, premesso che l'Azienda non ha avviato alcun procedimento disciplinare al riguardo e precisato che è documentato che il ricorrente avesse chiesto ed ottenuto un regolare permesso per tale giornata, si osserva che effettivamente il tono delle missive inviate dal responsabile [REDACTED] al ricorrente in data 8.3.2018 (doc. 10 di parte ricorrente) e 9.3.2018 (doc. 12 di parte ricorrente) risulta particolarmente perentorio e sprezzante e denota certamente un clima di conflittualità fra i due, confermato anche dal teste [REDACTED].

2. Cio posto, va altresì rilevato che hanno trovato adeguato riscontro documentale le allegazioni difensive della convenuta relative alla scarsa produttività del ricorrente. I



documenti 16, 18 e 19 di parte convenuta attestano infatti che il ricorrente sia nell'anno 2015 (dunque prima del periodo di aspettativa non retribuita), che nell'anno 2017 (dunque al rientro dal congedo) ha sempre reso prestazioni inferiori alla media.

Dai cartellini presenza del periodo 2011/2018 (doc. 21) emergono inoltre le frequenti assenze dal servizio del ricorrente.

Emerge infine che il [REDACTED] fruiva di prescrizioni limitative che comportavano l'esonero dai turni di guardia 118 (doc. 2).

3. Alla luce del complesso quadro istruttorio, il Tribunale ritiene che, pur essendo emersa una certa conflittualità nei rapporti fra il [REDACTED] ed il responsabile [REDACTED] e, più in generale, un clima di insofferenza e disagio che caratterizzava i rapporti fra la direzione ed il ricorrente, verosimilmente connesso non solo alla scarsa produttività del ricorrente ma anche all'atteggiamento polemico e scarsamente collaborativo del [REDACTED] emerso anche nel corso delle varie udienze, caratterizzate da frequenti interruzioni finalizzate a "contenere" il ricorrente ed all'occorrenza ad allontanarlo dall'aula d'udienza, non possa tuttavia ravvisarsi una condotta aziendale di "mobbing", attesa l'insussistenza sia dell'elemento oggettivo, costituito dalla reiterazione di comportamenti pregiudizievoli, sia di quello soggettivo, costituito dall'intento persecutorio.

E' invece emerso chiaramente dall'espletata istruttoria l'inadempimento datoriale all'obbligo di garantire al dipendente gli strumenti per l'esplicazione dell'attività lavorativa e, più in generale, all'obbligo di consentire la prestazione lavorativa, ravvisabile nell'omessa riorganizzazione logistica degli spazi atta a garantire la disponibilità di idonei spazi di visita durante i turni di lavoro di ciascun dirigente e/o, quanto meno, a ripartire equamente fra tutti i dirigenti, il sacrificio della limitata disponibilità degli spazi.

Tale inadempimento, ritiene il giudicante possa essere fonte di responsabilità ex art. 2087 c.c. essendo astrattamente idoneo ad indurre un pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi, nel ricorrente, costretto per la maggior parte dei turni di lavoro, a vagare, al cospetto di colleghi e pazienti, alla ricerca di uno spazio disponibile e/o di un collega "gentilmente ospitante", dovendosi al riguardo richiamare l'orientamento giurisprudenziale espresso recentemente dalla S.C. con la sentenza n. 3692/2023 (a mente della quale: "In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza



di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute (latamente intesi).

4. Così accertato il comportamento inadempiente della convenuta, si osserva che il ricorrente ha chiesto la condanna dell'azienda al risarcimento dei danni patrimoniali e non asseritamente patiti.

5. Quanto al danno patrimoniale, il ricorrente lo rivendica sotto il profilo del lucro cessante, sul presupposto di essere stato costretto a dimettersi per tutelare la propria dignità personale e professionale e le proprie condizioni di salute; quantifica tale danno nell'ammontare corrispondente alle retribuzioni non percepite dal 16 giugno 2018 (data delle dimissioni) ad ottobre 2026 (età pensionabile).

Il presupposto di tale voce di danno è dunque costituito dall'asserita sussistenza del nesso di causalità fra l'illegittimo comportamento datoriale e le dimissioni rassegnate a marzo 2018 con effetto dal mese di giugno 2018.

Ritiene tuttavia il Tribunale che non possa ritenersi provata la sussistenza di tale nesso di causalità.

L'inadempimento datoriale e, più in generale, il comportamento datoriale non risulta infatti essere oggettivamente di gravità tale da determinare le dimissioni del ricorrente, che appaiono, invece, frutto di una libera scelta del [REDACTED] tenuto conto: della circostanza che il ricorrente ha sempre svolto e continua a svolgere attività libero professionale e che, nel contempo, la sua prestazione lavorativa è sempre stata caratterizzata da un certo assenteismo e da una non elevata produttività, il che è sintomatico di una sorta di disinteresse per la professione dirigenziale; della circostanza che quattro giorni prima delle dimissioni (cioè in data 8.3.2018, dunque nell'immediatezza della "contestazione" dell'assenza da parte del [REDACTED] il ricorrente aveva manifestato la propria volontà di trasferirsi, dunque di conservare il rapporto di lavoro; della circostanza che solo un mese prima delle dimissioni, il ricorrente aveva avuto uno scambio fruttuoso con il [REDACTED] per il



nuovo progetto di incarico; della circostanza che le dimissioni sono state rassegnate dal ricorrente con l'osservanza dei termini del preavviso.

Va dunque rigettata la domanda di condanna della convenuta al risarcimento del danno patrimoniale.

6. Quanto ai danni non patrimoniali, il ricorrente rivendica varie voci di danno:

6.a Quanto al danno biologico, l'espletata ctu eseguita dal Dott. [REDACTED] ha consentito di accertare che il ricorrente è affetto da "Disturbo dell'Adattamento con prevalente umore depresso e ansia, in terapia farmacologica con antidepressivi, stabilizzanti il tono dell'umore e ipnoinduttori" valutabile complessivamente nella misura del 12%.

Evidenzia poi il CTU che l'attuale danno psichico ravvisa due componenti, risultando causato:

A. da condizioni costitutive dello stato anteriore afferenti ad aspetti personologici di rilievo clinico e testologico, rilevati dagli accertamenti svolti da aprile a giugno 2019 presso la UOC Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della ASL [REDACTED]

B. dai vissuti reattivi alle vicende lavorative descritte dal 2017 al 2018.

Pertanto, come evidenzia il CTU Dott. [REDACTED] "non è medico-legalmente sostenibile una esclusiva causalità lavorativa, tenuto conto della embricazione di più fattori stressanti per i quali, in ordine alla verificaione del danno psichico, occorrerebbe evocare un criterio di causalità "circolare" piuttosto che "lineare".

Tale constatazione risulta ovviamente incidente sulla valutazione del danno. In particolare il nominato CTU ascrive ai fattori extralavorativi il 6%, rilevando come "alle vicende lavorative realizzatesi dal 2017 può essere ricondotto un peggioramento del quadro clinico, evoluto dal preesistente 6% all'attuale 12%, con metodologia valutativa conforme a quella definita nelle recenti sentenze della Corte di Cassazione, Sezione Terza Civile, n. 2986/2019, n. 28990/2019 e 514/2020 in tema di concorso di cause naturali di danno".

Rileva infine il CTU, quanto alla valutazione della incapacità temporanea, che non risultano certificati periodi di incapacità temporanea correlabili all'affezione di natura psichica e che anche i due accessi di pronto soccorso del 13/03/2018 e del 07/09/2017 sono avvenuti per due condizioni tra loro opposte ("picco ipertensivo" il primo e "episodio sincopale di probabile natura vagale" il secondo) in merito alle quali mancano riferimenti a fatti di lavoro.



Conclude poi il CTU evidenziando che non risulta documentazione di spesa relativa all'infermità per cui è causa.

Le conclusioni cui giunge il nominato Ctu, previa effettuazione di accertamenti specialistici, risultano frutto di ineccepibili accertamenti diagnostici e coerenti con i risultati degli stessi, sorrette da corretta e congrua motivazione ed immuni da vizi logici, sicchè possono senz'altro condividersi, anche alla luce delle osservazioni del CTU contenute nella medesima perizia, rispetto ai rilievi critici delle parti.

Al riguardo si osserva che, rispetto ai rilievi critici della parte ricorrente, il CTU ha esaurientemente chiarito:

1) Quanto alla ritenuta valutazione riduttiva del danno psichico globale (12%): che nella Guida valutativa SIMLA 2016 i Disturbi dell'Adattamento sono ricondotti ad una fascia percentuale del 6-10% in caso di forme non complicate e a una fascia percentuale dell'11-15% in caso di forme complicate e che, a fronte di concreti antecedenti causali ben lontani da quelli che possono giustificare la massima valutazione (classificati dalla suddetta Guida, in "Eventi psico-traumatizzanti di estrema/massimale entità, con messa in pericolo della sopravvivenza, o drastica compromissione dell'incolumità, quali esemplificativamente Violenza sessuale – Morte di un familiare stretto (coniuge, figlio, genitore) - Aggressione fisica altamente vulnerante. Importanti e reiterati maltrattamenti nell'infanzia"), la valutazione del 12% appare decisamente congrua;

2) quanto alla rilevanza delle condizioni costitutive dello stato anteriore afferenti ad aspetti personologici di rilievo clinico e testologico: a) che tali tratti personologici emergono chiaramente dai test eseguiti da aprile a giugno 2019 presso la UOC Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della ASL [REDACTED] proccotti dallo stesso ricorrente, quali allegati alla relazioni conclusive del servizio di prevenzione dell'Asl; b) che tali test sono volti a individuare le caratteristiche di personalità del soggetto, cioè l'insieme delle caratteristiche psichiche e delle modalità comportamentali (inclinazioni, interessi) che definiscono il nucleo delle differenze individuali, nella molteplicità dei contesti in cui la condotta umana si sviluppa, e pertanto individuano fattori costituzionali del soggetto chiaramente preesistenti; c) che tali "tratti personologici preesistenti" pur non concretizzandosi in una patologia psichiatrica ben possono considerarsi quali preesistenze rilevanti allorquando, come nel caso di specie, il livello di gravità è tale da incidere sul



funzionamento personale e sociale, rappresentando non soltanto una tendenza/predisposizione potenziale verso particolari comportamenti, ma un vero e proprio fattore concausale.

Così accertata l'esistenza, sotto il profilo medico-legale, di un fattore preesistente concausale, escluso che tale fattore possa interrompere il nesso di causalità materiale (come pretenderebbe parte convenuta), giusta la disciplina degli artt. 40 e 41 c.p., tenuto conto dell'accertato inadempimento datoriale e della circostanza che, come evidenziato dal CTU, tale fattore non è stato di per sé solo idoneo e sufficiente a causare la lesione dell'integrità psico-fisica; si osserva che, trattandosi di fattore concausale concorrente, esso assumerà rilievo ai fini della liquidazione del risarcimento del danno, sulla scorta del principio di causalità giuridica disciplinato dall'art. 1223 c.c.

Ritenuto pertanto, conformemente alle risultanze peritali, di poter ascrivere al fattore lavorativo la verifica dell'accertato danno psichico nella misura del 6%, si osserva che, applicate le tabelle in uso al Tribunale di Milano (si veda sul punto, da ultimo Cass. 17018/18), in rapporto all'età anagrafica del ricorrente (classe 1959), il danno alla salute si liquida in € 8.777,00 (di cui € 7.022,00 quale componente "dinamico-relazionale" ed € 1.755,00 quale "sofferenza soggettiva interiore") da rivalutarsi dal 2021 (epoca di redazione delle tabelle milanesi utilizzate) alla data odierna.

Non si ritiene di dover disporre alcuna "personalizzazione", non essendo stati allegati elementi tali da far ritenere che la fattispecie esuli da quella standard.

6.b. Ciò posto, l'azienda convenuta ha eccepito la limitazione della responsabilità datoriale al solo danno differenziale, ai sensi dell'art. 10 Dpr 1124/65, attesa la copertura Inail delle patologie connesse alla costrittività dell'ambiente di lavoro.

L'eccezione non appare fondata.

E' ben vero che "in materia di assicurazione sociale, accanto al rischio specifico proprio ed immanente alla lavorazione cui è addetto il dipendente, costituisce fattispecie indennizzabile anche il c.d. rischio specifico improprio, ossia quello non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione ma collegato con la prestazione stessa", sicchè che anche il mobbing costituisce malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL (Cass. 20744/18, Cass. 6346/19).



Tuttavia nel caso di specie si è escluso che la condotta datoriale integri la fattispecie del mobbing, essendosi piuttosto accertato l'inadempimento datoriale all'obbligo di consentire lo svolgimento della prestazione e, più in particolare, di garantire al dipendente gli strumenti per l'esplicazione dell'attività lavorativa avendo commesso una riorganizzazione logistica degli spazi atta a garantire al ricorrente la disponibilità di idonei luoghi di visita dei pazienti assegnati e/o, quanto meno, a ripartire equamente fra tutti i dirigenti, il sacrificio della limitata disponibilità degli spazi.

Tale inadempimento datoriale non costituisce malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL, determinando piuttosto, al pari di qualunque inadempimento contrattuale, la risarcibilità (civile) dell'eventuale danno cagionato.

6.c. Quanto agli ulteriori danni non patrimoniali, è noto che con le sentenze 14402/2011 e 18641/2011 la S.C. ha definitivamente chiarito i principi espressi con la nota sentenza delle SU del 2008, evidenziando che il danno morale, professionale, esistenziale sono tutti aspetti del danno non patrimoniale, ulteriori rispetto a quello biologico (che potrebbe in concreto neppure sussistere) e che pertanto, ove allegati e provati, vanno risarciti e liquidati, senza incorrere nelle paventate duplicazioni.

6.d. Ebbene dalle dichiarazioni del teste ██████ emerge come dal 2017/2018 il ricorrente, che "era particolarmente mondano, appassionato di viaggi e musica e con una vita sociale molto intensa", "si sia chiuso in se stesso e non ha più alcuna forma di vita sociale" e nelle rare occasioni in cui esce con il teste, che "è uno dei suoi migliori amici", "lamenta uno stato di profonda frustrazione ed umiliazione per il vissuto lavorativo".

Ritiene pertanto il giudicante che possa ritenersi accertata l'esistenza del lamentato danno esistenziale, che andrà pertanto risarcito quale componente del danno non patrimoniale.

6.e. Quanto poi al risarcimento del danno professionale di natura non patrimoniale, precisato che esso consiste nella lesione del diritto del lavoratore alla libera esplicazione della propria personalità sul luogo di lavoro, si osserva che, il danno non patrimoniale è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, nonché all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del



lavoratore, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti (così recentemente Cass. 9901/2018).

Ebbene, nel caso di specie, la lesione alla professionalità deve ritenersi sussistente e risarcibile tenuto conto: della serietà dell'inadempimento datoriale; della durata di tale inadempimento protrattosi per oltre un anno, malgrado le reiterate istanze del lavoratore; della circostanza che per effetto di tale inadempimento il [REDACTED] è stato costretto per gran parte del turno lavorativo a vagare nei corridoi del CSM alla ricerca di una stanza per poter visitare i pazienti, al cospetto dei colleghi e degli stessi pazienti, con conseguente frustrazione anche dell'immagine professionale e nel contempo del rapporto fiduciario che normalmente si instaura fra paziente e medico (ed ancor più se psichiatra); della circostanza che l'inadempimento datoriale è cessato solo per effetto delle dimissioni rassegnate dal ricorrente.

6.f. Per la complessiva quantificazione dell'accertato danno non patrimoniale può in via equitativa ed in conformità ad una ormai costante giurisprudenza di merito e di legittimità (tra le quali si veda, ad esempio, Tribunale Milano, 12 giugno 2001, in Orient. giur. lav., 2001, I, 506; Appello Milano, 11.5.2001, in Orient. giur. lav., 2001, I, 261; Cass. civ., sez. lav., 20.1.2001 n. 835; Cass. civ., sez. lav., 10.4.1996 n. 3341), farsi riferimento ad un importo commisurato ad una quota della retribuzione, rappresentando la stessa il valore della prestazione e che può quindi essere utilizzato per individuare, secondo equità, anche il valore della lesione alla professionalità ed agli assetti relazionali.

Ebbene, le sopra riferite circostanze, unitamente alla retribuzione percepita, incontestatamente pari ad € 4.639,65, consentono di determinare l'ammontare del danno patito nella misura di € 2.000,00 mensili, così per un totale di € 34.000,00 (€ 2.000,00 x 17 mesi – da febbraio 2017 a giugno 2018).

7. Alla luce delle considerazioni esposte deve condannarsi l'ente convenuto al risarcimento del danno biologico patito dal ricorrente che si liquida in € 8.777,00 oltre rivalutazione dal 2021 sino alla data odierna, nonché dell'ulteriore danno non patrimoniale liquidato in € 34.000,00; il tutto maggiorato degli interessi e della rivalutazione dalla data odierna al saldo;

Le spese di lite, si compensano in ragione della metà tenuto conto del limitato accoglimento della domanda, mentre la residua metà si pone a carico dell'ente soccombente



e si liquida come da dispositivo, tenuto conto del valore della controversia e delle tariffe forensi in vigore.

Le spese di ctu si pongono definitivamente a carico dell'ente convenuto e si liquidano come da separato decreto.

P.Q.M.

In parziale accoglimento del ricorso,

condanna l'ente convenuto al risarcimento del danno biologico patito dal ricorrente che si liquida in € 8.777,00 oltre rivalutazione dal 2021 sino alla data odierna, nonché dell'ulteriore danno non patrimoniale liquidato in € 34.000,00; il tutto maggiorato degli interessi e della rivalutazione dalla data odierna al saldo;

condanna l'ente convenuto alla rifusione della metà delle spese di lite in favore del ricorrente liquidata (la metà) in € 9.459,00 oltre rimborso spese generali nella misura del 15%, iva e cap, compensando fra le parti la residua metà;

pone definitivamente a carico dell'ente convenuto le spese di ctu medico-legale liquidate come da separato decreto.

Roma 23.3.2023

Il Giudice
F. R. Pucci



