

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. A. M. ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1289/2016 promossa da:

G.G. (C.F. (...)), elettivamente domiciliato in F. M.M. (A.), PIAZZA M. N. 9, rappresentato e difeso dall'avv. S.;

RICORRENTE/I

contro

D.M. SRL (C.F. (...)), fusa per incorporazione in D. SPA (C.F. (...)) elettivamente domiciliate in VIALE L. A. M., 225 41124 M., rappresentate e difese dall'Avv. G. e dall'Avv. Z.;

RESISTENTI

Fatto - Diritto

Con ricorso ex L. n. 92 del 2012, depositato in data 26 settembre 2016, G.G. premettendo di essere transitato alle dipendenze della D.M. Srl, a seguito del conferimento in data 1.4.2013 della AC Industriale nella suddetta società, entrando così a far parte del gruppo D.M.G. s.r.l. (oggi D. s.p.a.), società con sede l. in F. M. (M.), dopo aver ricostruito la propria storia lavorativa e deducendo di essere stato vittima una serie di comportamenti mobbizzanti e, tra le altre cose, di un demansionamento e di essere stato licenziato in data 1.4.2016 per superamento del periodo di comporto, ha impugnato l'irrogato licenziamento, chiedendo di:

1) Accertare e dichiarare la nullità, illegittimità, invalidità ed inefficacia del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato da D.M. s.r.l - D. s.p.a. al Ricorrente e per l'effetto: condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (nella misura massima di 12 mensilità o nella diversa misura che sarà ritenuta di giustizia), oltre a condannare il datore di lavoro al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

2) Accertare e dichiarare l'illegittimità delle condotte tenute dal datore di lavoro nei riguardi del lavoratore così come descritte puntualmente nel ricorso, in quanto configuranti responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., nonché ex art. 2103 c.c. e per l'effetto: condannare il datore al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali a favore del Ricorrente, nella misura in cui di seguito indicata o nella maggiore e/o diversa ritenuta di giustizia, anche secondo equità: Danno patrimoniale subito ex art. 2087 c.c. e per demansionamento pari ad Euro 24.700 (danno emergente e lucro cessante - compresi anche della perdita del bagaglio professionale, ostacolo alla professione in carriera e perdita di chances); Danno non patrimoniale biologico (invalidità permanente e temporanea), oltre a personalizzazione del danno e a danno morale : Euro 105.128,05, a cui deve aggiungersi il danno esistenziale liquidabile in via equitativa;

3) Con rifusione di tutte le spese sostenute sino ad oggi dal Ricorrente per spese mediche allegate. - Con vittoria di spese, diritti ed onorari di causa, oltre rimborso forfetario spese generali (12,5%) IVA e CPA come per legge da liquidarsi in via di distrazione.

Si sono costituite la a Srl D.M. e la Spa D., deducendo l'infondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto; in particolare, hanno eccepito:

1. In via pregiudiziale, inammissibilità, improcedibilità o, comunque, improponibilità delle domande del Sig. G. diverse da quelle relative al licenziamento.

2. In ogni caso, in via preliminare, la decadenza del Sig. G. dalla impugnazione del licenziamento nei confronti della Spa D.: il licenziamento intimato dalla Srl D.M. al Sig. G. non sarebbe stato impugnato nei termini di legge dallo stesso Sig. G. nei confronti della Spa D., giacché sia la L. di impugnazione del ricorrente in data 14 aprile 2016, sia la nota dell'avv. A.B. in data 19 maggio 2016 sarebbero state indirizzate solo alla Srl D.M..

3. In subordine, salvo gravame, sempre in via preliminare, la carenza di legittimazione passiva ad causam della Spa D., per la inesistenza di un unico centro di interessi tra la Srl D.M. e la Spa D.;

4. In subordine, salvo gravame, nel merito, la legittimità dell'intervenuto demansionamento del ricorrente, poiché esso sarebbe stato oggetto di uno specifico e condiviso accordo (intervenuto i primi giorni del mese di aprile 2014 e di cui sarebbe stato testimone il sig. C.D.) tra il Sig. G. e il Sig. R., al fine di evitarne licenziamento; per effetto di tale accordo il Sig. G. avrebbe operato in qualità di magazziniere e non di apprendista magazziniere;

5. In subordine, salvo gravame, nel merito, la insussistenza di alcuna condotta datoriale configurante violazione dell'art. 2087 cod. civ.;

6. In subordine, salvo gravame, nel merito, la insussistenza di alcuna condotta datoriale configurante mobbing;

7. In subordine, salvo gravame, nel merito, la insussistenza di alcuna condotta datoriale configurante straining;

8. In subordine, salvo gravame, nel merito, l'erroneità della quantificazione dei pretesi danni.

9. In subordine, salvo gravame, nel merito, la inapplicabilità dell'art. 18 St. lav..

10. In subordine, salvo gravame, nel merito, la deducibilità dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendum.

Con ordinanza del 28 novembre 2016, il Giudice ha disposto il mutamento del rito da speciale in ordinario, assegnando alle parti termine per l'integrazione degli atti introduttivi.

Con memoria integrativa del 19 gennaio 2017, il ricorrente ha eccepito la nullità, invalidità ed inefficacia, per mancato superamento del periodo di comporto in ragione dell'erroneità del calcolo del predetto periodo (rispetto a quanto precedentemente certificato dalla stessa azienda al lavoratore); secondo la prospettazione del ricorrente, il periodo di comporto cui il sig. G. avrebbe avuto diritto in base al suo inquadramento contrattuale (impiegato, 6 livello, CCNL Unionmeccanica) e in relazione alla sua malattia prolungata sarebbe stato pari a 18 mesi (548 giorni), tetto mai superato dal ricorrente, che sarebbe stato licenziato addirittura 14 giorni prima rispetto alla data in cui avrebbe superato realmente tale periodo; inoltre, ha precisato di non aver mai richiesto l'accertamento dell'unicità di centro di imputazione sussistente tra le due società convenute, bensì di aver prospettato l'esistenza di un collegamento societario, ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria piena.

Dunque, ha spiegato le seguenti domande:

- Accertare e dichiarare la nullità, illegittimità, invalidità ed inefficacia del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato da D.M. s.r.l - D. s.p.a. al Ricorrente per mancato superamento/sforamento del periodo di comporto, tenuto conto dei calcoli effettuati, certificati e notificati dall'azienda al dipendente per l'effetto:

- Condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (nella misura massima di 12 mensilità o nella diversa misura che sarà ritenuta di giustizia), oltre a condannare il datore di lavoro al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

IN VIA SUBORDINATA (nella denegata ipotesi in cui il Giudice non ritenga di accogliere la prima domanda, previo accertamento di un collegamento tra le società Convenute in giudizio)

- Accertare e dichiarare la nullità, illegittimità, invalidità ed inefficacia del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato da D.M. s.r.l - D. s.p.a. al Ricorrente in quanto la malattia del lavoratore è imputabile al datore di lavoro e per l'effetto: co

- Condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (nella misura massima di 12 mensilità o nella diversa misura che sarà ritenuta di giustizia), oltre a condannare il datore di lavoro al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

IN OGNI CASO:

- Accertare e dichiarare l'illegittimità delle condotte tenute dal datore di lavoro nei riguardi del lavoratore così come descritte puntualmente nel Ricorso, in quanto configuranti responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., nonché ex art. 2103 c.c. e per l'effetto:

- Condannare il datore al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali a favore del Ricorrente, nella misura in cui di seguito indicata o nella maggiore e/o diversa ritenuta di giustizia, anche secondo equità: Danno patrimoniale subito ex art. 2087 c.c. e per demansionamento pari ad Euro 24.700 (danno emergente e lucro cessante - compresi anche della perdita del bagaglio professionale, ostacolo alla professione in carriera e perdita di chances); Danno non patrimoniale biologico (invalidità permanente

e temporanea), oltre a personalizzazione del danno e a danno morale : Euro 105.128,05, a cui deve aggiungersi il danno esistenziale liquidabile in via equitativa; Con rifusione di tutte le spese sostenute sino ad oggi dal Ricorrente per spese mediche allegate.

- Con vittoria di spese, diritti ed onorari di causa, oltre rimborso forfetario spese generali (12,5%) IVA e CPA.

Con memoria integrativa del 16 febbraio 2017, le resistenti hanno eccepito l'inammissibilità, l'improcedibilità o, comunque, l'improponibilità delle nuove domande, delle nuove allegazioni formulate e dei nuovi documenti prodotti dal Sig. G.: "la prima allegazione riguardante la pretesa "nullità, invalidità ed inefficacia" del licenziamento "per mancato superamento del periodo di comportamento ed erroneo calcolo del predetto periodo (rispetto a quanto precedentemente certificato dalla stessa azienda al lavoratore) (doc. α)" (v. la memoria difensiva del Sig. G. in data 19 gennaio 2017, pag. 2), con la nuova domanda contenuta nelle conclusioni della memoria difensiva in data 19 gennaio 2017 (pag. 39), ma non contenuta nelle conclusioni del ricorso introduttivo, domanda volta ad "accertare e dichiarare la nullità, illegittimità, invalidità ed inefficacia del licenziamento per superamento del periodo di comportamento intimato da D.M. Srl - D. Spa al ricorrente per mancato superamento / sfioramento del periodo di comportamento, tenuto conto dei calcoli effettuati, certificati e notificati dall'azienda al dipendente"; - la seconda allegazione riguardante il preteso collegamento tra le due imprese convenute, idoneo a dimostrare il superamento dei 15 dipendenti e l'applicazione di tutela reintegratoria piena" (v. la memoria difensiva del Sig. G. in data 19 gennaio 2017, pag. 36), con la nuova domanda contenuta nelle conclusioni della memoria difensiva in data 19 gennaio 2017 (pag. 40), ma non contenuta nelle conclusioni del ricorso introduttivo, domanda volta all'"accertamento di un collegamento tra le Società convenute in giudizio".

Inoltre, hanno contestato la fondatezza nel merito delle nuove domande/allegazioni: a) in primo luogo, perché il ricorrente avrebbe fatto riferimento a un contratto collettivo e a una durata del periodo di comportamento prolungato, senza però produrre tale contratto collettivo e senza che tale contratto collettivo sia stato prodotto dalle Società convenute; in secondo luogo, perché il Sig. G. non avrebbe avuto diritto alla applicazione della disciplina sul periodo di comportamento c. d. prolungato, "in quanto al momento del licenziamento non era in corso una malattia superiore ai tre mesi". B) sarebbero sfornite di prova allegazioni secondo cui sussisterebbe una "dipendenza decisionale, amministrativa e tecnica di D.M. Srl rispetto a D. (oggi D. Spa)" (v. la memoria difensiva del Sig. G. in data 19 gennaio 2017, pag. 37), e secondo la quale sarebbe "provato che il ricorrente (assunto formalmente da D. Srl), abbia svolto anche attività lavorativa per D.M.G. (ora D. Spa), sia per la sede di F.M., sia per quella di A.".

Infine, ha reiterato le difese già spiegate nella memoria difensiva.

Istruita con i documenti prodotti dalle parti, con l'assunzione di prove testimoniali e con l'espletamento di CTU, la causa è stata trattenuta in decisione all'odierna udienza.

SULLA FUSIONE PER INCORPORAZIONE INTERVENUTA IN CORSO DI CAUSA

Nella memoria di costituzione del 1° febbraio 2021, parte ricorrente ha rilevato l'avvenuta estinzione della D.M. Srl, giusta la fusione per incorporazione della D. Spa in data 4.10.2017, circostanza risultante dalle visure prodotte unitamente allo scritto difensivo ed ammessa da parte resistente.

Come è noto, in tema di fusione per incorporazione, l'art. 2504-bis c.c., nel testo modificato dal D.Lgs. n. 6 del 2003, nel prevedere la prosecuzione dei rapporti giuridici, anche processuali, in capo al soggetto unificato quale centro unitario di imputazione di tutti i rapporti preesistenti, risolve la fusione in una vicenda evolutivo-modificativa dello stesso soggetto giuridico, che, pur in presenza di un nuovo assetto organizzativo, conserva la propria identità, dovendo pertanto escludersi che la fusione per incorporazione

determini l'interruzione del processo ai sensi dell'art. 300 cod. proc. civ. (Cass. civ. Sez. Unite Ord., 08/02/2006, n. 2637; Cass. civ. Sez. VI - 5 Ord., 16/05/2017, n. 12119).

Dunque, l'eventuale accoglimento delle domande del ricorrente spiegherà effetto nei confronti della società incorporante.

SULLA DOCUMENTAZIONE PRODOTTA SUCCESSIVAMENTE AL DEPOSITO DELLA MEMORIA INTEGRATIVA

Parte ricorrente ha prodotto copiosa documentazione in epoca successiva alla maturazione delle preclusioni istruttorie. Tale documentazione, salvo le eccezioni sotto indicate, è inammissibile in quanto tardiva (sovente formata in epoca anteriore all'instaurazione del giudizio) ovvero non rilevante ai fini del decidere. Specificamente, quanto alla documentazione allegata al "foglio di deduzioni di udienza del 24.9.2019", si osserva quanto segue:

1) Querela presentata dal Signor G. nel mese di gennaio 2019, rgnr 1528/2019, Giudice Dott. G., richiesta già formulata e verbalizzata all'udienza del 19.02.2019 (non rilevante ai fini del decidere: le circostanze riferite dai testi e valorizzate ai fini della presente decisione non vengono inficiate dalle valutazioni soggettive espresse dal G. nella denuncia querela in ordine all'attendibilità dei testi).

2) Filmati travaso mine. Filmati dell'anno 2014 (Produzione tardiva);

3) Deposizioni del Signore A.O. e della Signora R.L., ex colleghi di lavoro del Signor G., rilasciate durante l'indagine della A. e inserite nell'informativa inviata dalla A. alla Procura della Repubblica di Bologna. Deposizione del Signor G., rilasciata durante l'indagine della A. e inserita nell'informativa inviata dalla A. alla Procura della Repubblica di Bologna (Ammissibili perché acquisiti dal G. in epoca successiva al deposito del ricorso e rilevanti ai fini della valutazione dell'attendibilità dei testi);

4) Cartella sanitaria e di sicurezza inserita nell'informativa inviata dalla A. alla Procura della Repubblica di Bologna (Inammissibile perché non decisiva ai fini del decidere)

5) Conversazione telefonica (file locale più trascrizione) tra il Signor C.D., ex responsabile della Ditta D. e il Signor G. (inammissibile perché antecedente al deposito del ricorso; il dichiarante non è stato citato dal ricorrente come teste);

6) Documentazione acquisita dal Signor G. tra l'anno 2017 e il 2019, che dimostra l'assunzione da parte della D., come responsabile del Signor S.I., marito dell'ex collega R.L. (irrilevante ai fini del decidere);

7) Conversazione (file audio e trascrizione) con il Signor A.Z. (inammissibile perché antecedente al deposito del ricorso e comunque non rilevante ai fini del decidere);

8) Conversazione telefonica del 09.03.2018 (file audio e trascrizione) con il Signor C.D. (inammissibile perché non decisiva ai fini del decidere - il dichiarante non è stato citato dal ricorrente come testimone);

9) Conversazioni (file audio e trascrizione) con la Signora R.L. (inammissibile perché antecedente al deposito del ricorso e comunque non rilevante ai fini del decidere); conversazione (file audio e trascrizione) con il Signor A.Z., (inammissibile perché non decisiva ai fini del decidere - il dichiarante non è stato citato dal ricorrente come testimone);

10) Perizia redatta dallo psicologo del lavoro, Dott. H. E., consegnata il 21.05.2019 (inammissibile in quanto tardiva);

11) Documentazione anno 2018/2019 relativa allo stato di disoccupazione del Signor G. (ammissibile e rilevante);

12) Si chiede, altresì, l'acquisizione di tutta la documentazione relativa alle spese mediche sostenute dal Signor G. a causa dell'attività illegittima perpetrata nei suoi confronti (ammissibile per le ragioni che verranno spiegate infra);

13) documenti anno 2018/2019 relativi alla vendita di oggetti preziosi personali, documento U.B. del 26.06.2019 relativo alla comunicazione di chiusura del c/c a causa del debito, documentazione del mese di settembre 2019 attestante la richiesta di prestito bancario, documentazione settembre 2019 relativa alla richiesta di poter usufruire del mercato solidale per reperire gratuitamente alimenti di prima necessità e, infine, documentazione relativa al trasferimento avvenuto nell'anno 2018 dal S. P. in C. (B.) a J. (A.), resosi necessario a causa dell'impossibilità di poter continuare a pagare l'affitto (inammissibile perché non decisiva ai fini del decidere).

Parimenti, risulta inammissibile l'ulteriore documentazione allegata alle successive memorie di costituzione di nuovo difensore susseguitesi diacronicamente, con l'eccezione delle visure camerali depositate in data 1.2.2021, non essendo stata contestata l'avvenuta fusione per incorporazione della D.M. Srl nella D. Spa, nonché le ulteriori deduzioni difensive svolte nella memoria di costituzione dell'Avv. S. giacché, lungi dal dare atto dell'avvenuto subentro del difensore, si risolve in un vero e proprio scritto difensivo non autorizzato, in ogni caso senza che vi sia stata la possibilità di controparte di esaminarlo per tempo e replicare.

Infine, la richiesta di "ammissione del supporto informatico contenente documenti di primaria rilevanza ai fini del decidere" è inammissibile, giacché non sono stati nemmeno indicati i documenti di cui trattasi.

SULLE DOMANDE SPIEGATE NEI CONFRONTI DI D. SPA

Le domande inerenti il licenziamento spiegate nei confronti della D. SPA (iure proprio) sono inammissibili per intervenuta decadenza, poiché non è contestato che il licenziamento sia stato impugnato solo nei confronti della D. Srl.

Inoltre, il mero collegamento economico formale tra imprese gestite da società dello stesso gruppo (unica fattispecie invocata dal ricorrente) non basta ad estendere gli obblighi dei lavoratori subordinati dall'una all'altra senza la prova di un unico centro d'imputazione del rapporto di lavoro subordinato. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato (Cass. civ. Sez. lavoro, 26/08/2016, n. 17368).

Né può assumere qualsivoglia spessore probatorio il c.d. dossier prodotto da parte ricorrente, in assenza di puntuali allegazioni e richiami in merito alla rilevanza di ciascun documento con riferimento a specifiche deduzioni difensive; a tal proposito, deve ribadirsi - in conformità, del resto, ad una giurisprudenza più che consolidata della Corte di Cassazione - che il giudice ha il potere-dovere di esaminare i documenti prodotti dalla parte solo nel caso in cui la parte, interessata, ne faccia specifica istanza esponendo nei propri scritti difensivi gli scopi della relativa esibizione con riguardo alle sue pretese, derivandone altrimenti per la controparte la impossibilità di contro-dedurre e per lo stesso giudice impedita la valutazione delle risultanze probatorie e dei documenti ai fini della decisione (cfr. Cass. 16 agosto 1990, n. 8304). Poiché nel vigente ordinamento processuale, caratterizzato dall'iniziativa della parte e dall'obbligo del giudice di rendere la propria pronuncia nei limiti delle domande delle parti, al giudice è inibito trarre dai documenti comunque esistenti in atti determinate deduzioni o indicazioni, necessarie ai fini della decisione, ove queste non siano specificate nella domanda, o - comunque - sollecitate dalla parte interessata (cfr. Cass.

12 febbraio 1994, n. 1419; Cass. 7 febbraio 1995, n. 1385 Cass. 22 novembre 2000, n. 15103, specie in motivazione; Cass. S.U. n. 2435/2008).

In ogni caso sono tardive le deduzioni svolte con le note del 18.5.2020 e successive.

SULLA RITUALITA' DELLE DOMANDE "NUOVE" SPIEGATE NELLA MEMORIA DIFENSIVA

E' fuori di dubbio che la domanda inerente alla "nullità, invalidità ed inefficacia, per mancato superamento del periodo di comporto ed erroneo calcolo del predetto periodo (rispetto a quanto precedentemente certificato dalla stessa azienda al lavoratore)" sia stata spiegata per la prima volta a seguito del mutamento del rito disposto dal Giudice precedentemente titolare della causa.

Sul punto si osserva in linea generale che, una volta che venga disposto il mutamento del rito, scattano le preclusioni tipiche del processo del lavoro, anzitutto il divieto di proporre nuove domande che, essendo funzionale ad esigenze di accelerazione del procedimento (artt. 414 e 416 c.p.c.), esorbita dalla tutela del privato interesse delle parti (cfr. Cass. n. 8411/2003). Ne consegue che quando venga introdotta, successivamente al provvedimento che dispone il mutamento del rito, in sede di memorie ex art. 426 c.p.c., una domanda mai proposta prima, essa è da considerarsi tardiva. Peraltro, la tardività della nuova domanda non può essere sanata nemmeno dall'accettazione del contraddittorio sulla medesima ad opera della controparte ed è rilevabile anche d'ufficio dal giudice (cfr., ex plurimis, Cass. 6 luglio 1991 n. 7512; 22 dicembre 1988 n. 7007; 15 luglio 1987 n. 6195; 12 novembre 1985 n. 5546); è inoltre *jus receptum* che le memorie integrative previste dall'art. 426 c.p.c., destinate soltanto a consentire alle parti di mettersi in regola con le prescrizioni introdotte dal nuovo processo del lavoro, non possono contenere domande nuove (cfr., ex plurimis, Cass. 23 aprile 1997 n. 3540; 19 aprile 1993 n. 4573; 16 maggio 1990 n. 4239; 7 novembre 1987 n. 8256).

Senonché, tale assunto è valido se il giudizio sia stato effettivamente introdotto con un rito diverso da quello prescritto dalla legge: in tal caso, infatti, la parte non potrebbe essere rimessa in termini per integrare gli elementi richiesti dall'art. 414 c.p.c..

Qualora - come accaduto a parere dello scrivente - il mutamento venga disposto erroneamente, il ricorrente non può ricevere un trattamento peggiore rispetto a quello che avrebbe ricevuto se il procedimento fosse proseguito nei binari da lui incardinati.

Ora, se il procedimento fosse proseguito col rito c.d. Fornero, la parte avrebbe potuto ritualmente avanzare le suddette richieste e deduzioni in sede di opposizione.

Come la S.C. ha avuto modo di affermare (Cass., nn. 22656 del 2016, 19919 del 2016, 17329 del 2016, 19142 del 2015) la fase dell'opposizione ai sensi della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 51, non costituisce un grado diverso rispetto al giudizio a cognizione sommaria: essa non è, in altre parole, una *revisio prioris instantiae*, ma solo una prosecuzione del giudizio di primo grado in forma ordinaria e non più urgente (Cass., S.U., ord. n. 19674 del 2014, Cass. n. 3136 del 2015, n. 4223 del 2016).

Quello introdotto dalla cd. legge Fornero, come sottolineato dalle Sezioni Unite (Cass., S.U. n. 19674 del 2014), è un nuovo speciale rito finalizzato all'accelerazione dei tempi del processo, che si caratterizza per l'articolazione del giudizio di primo grado in due fasi: una fase a cognizione semplificata (o sommaria) e l'altra, definita di opposizione, a cognizione piena nello stesso grado. Mentre la prima fase è caratterizzata, ancorché il ricorso debba avere i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c., dalla mancanza di formalità, poiché rispetto al rito ordinario delle controversie di lavoro non è previsto il rigido meccanismo delle decadenze e delle preclusioni di cui agli artt. 414 e 416 c.p.c. e l'istruttoria, semplificata, è limitata agli "atti di istruzione indispensabili", la seconda fase è invece introdotta con un atto di opposizione proposto con ricorso.

Tale opposizione, come precisato dalle Sezioni Unite nella citata pronuncia n. 19674 del 2014, e sopra ricordato, "non è una revisio prioris instantiae, ma una prosecuzione del giudizio di primo grado, ricondotto in linea di massima al modello ordinario, con cognizione piena a mezzo di tutti gli "atti di istruzione ammissibili e rilevanti".

In sostanza "dopo una fase iniziale concentrata e deformatizzata - mirata a riconoscere, sussistendone i presupposti, al lavoratore ricorrente una tutela rapida ed immediata e ad assegnargli un vantaggio processuale (da parte ricorrente a parte eventualmente opposta), ove il fondamento della sua domanda risulti prima facie sussistere alla luce dei soli "atti di istruzione indispensabili"il procedimento si riespande, nella fase dell'opposizione, alla dimensione ordinaria della cognizione piena con accesso per le parti a tutti gli "atti di istruzione ammissibili e rilevanti".

Più specificamente, nel rito cd. Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della "causa petendi", la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del recesso per superamento del periodo di comportamento rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria, ove fondata sui medesimi fatti costitutivi. (Nella specie, la S.C. ha confermato sul punto la decisione di merito, che aveva respinto l'eccezione sollevata dal datore in ordine alla originaria prospettazione, inerente il cd. comportamento "breve", rispetto a quella invocata in sede di opposizione, relativa al cd. comportamento "prolungato" - Cassazione civile sez. lav., 04/04/2019, n.9458).

Nel caso di specie, il Giudice precedentemente titolare della causa ha disposto il mutamento del rito poiché la ricorrente aveva prospettato "si la tutela prevista dall'art. 18 L. n. 300 del 1970, ma previo accertamento di un unico centro di imputazione fra le due società", il che avrebbe esulato "dall'ambito di applicazione del nuovo rito speciale", che si applicherebbe "infatti a tutti - e soli - i giudizi promossi dopo l'entrata in vigore della L. il 18 luglio 2012 - "aventi ad oggetto l'impugnativa di licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. n. 300 del 1970 e successive modificazioni...." (comma 47), presupponendo peraltro che l'impugnativa sia compiuta nei confronti del formale datore di lavoro, senza che vi sia controversia sulla sua identità, non essendo previsti dalla norma altri accertamenti, se non quello - eventuale - sulla qualificazione oggettiva del rapporto".

Tuttavia, la S.C. ha avuto modo di affermare che il rito speciale previsto dalla L. n. 92 del 2012 si applica anche alla domanda proposta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro, di cui si chiede di accertare la effettiva titolarità del rapporto, dovendo il giudice individuare la fattispecie secondo il canone della prospettazione, con il solo limite di quelle artificiose; pertanto, una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento con riconoscimento delle tutele previste dall'art. 18 della L. n. 300 del 1970, il procedimento speciale deve trovare ingresso a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni, senza alcun effetto preclusivo in ragione della veste formale assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti. (Cassazione civile sez. lav., 18/11/2019, n.29889).

Ora, ove non si consentisse alle parti di spiegare le domande che sarebbero state ammissibili nel giudizio (ordinario) di opposizione, si cagionerebbe una ingiustificata compressione delle facoltà processuali nei confronti della parte la cui domanda/eccezione fosse colpita dall'inammissibilità, senza che possa affermarsi che la soluzione contraria determinerebbe una lesione dei diritti di difesa della controparte.

SULLA DURATA DEL PERIODO DI COMPORTO

Quanto alla produzione del contratto collettivo, mette conto sottolineare come in materia di impugnazione del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, gravi sul datore di lavoro l'onere di allegare e provare i fatti costitutivi del potere di recesso e spetta al lavoratore la loro contestazione. Da ciò consegue che i predetti fatti comprendono anche la prova circa l'applicabilità al rapporto lavorativo, oggetto della

controversia, del c.c.n.l. invocato ai fini del recesso per superamento del periodo di comporto (Cassazione civile sez. lav., 06/09/2019, n.22367; Cassazione civile sez. lav., 28/09/2018, n.23596).

Dunque, sarebbe stato onere di parte datoriale produrre il CCNL al fine di documentare il corretto esercizio del potere di recesso, giusta la ritenuta applicabilità del comporto semplice.

Inoltre, parte ricorrente ha prodotto una CTP in cui è riportato un estratto del CCNL asseritamente applicabile, la cui conformità alle prescrizioni del CCNL applicabile in concreto non è stata specificamente contestata dal datore di lavoro, il quale si è limitato ad eccepire che il ricorrente non avrebbe avuto diritto alla applicazione della disciplina sul periodo di comporto c. d. prolungato, "in quanto al momento del licenziamento non era in corso una malattia superiore ai tre mesi", eccezione che implicitamente conferma l'esistenza della disciplina invocata, ancorché se ne contesta l'operatività a beneficio del ricorrente.

In realtà, la disposizione riportata fa riferimento al superamento del periodo di comporto (negli ultimi tre anni a ritroso dall'ultimo evento morboso) per effetto di un'unica assenza ininterrotta (ovvero interrotta da una ripresa dell'attività lavorativa per un periodo non superiore a due mesi), ovvero due assenze di durata non inferiore a tre mesi.

Entrambe queste ipotesi non si sono verificate nel caso di specie, come emerge dall'esame della scansione delle assenze risultante dal prospetto riportato nella CTP di parte resistente:

Omissis

Posta l'applicabilità del comporto semplice, è pacifico che - sul piano algebrico - il periodo (365 giorni) sia stato superato.

SUL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO PER CAUSA IMPUTABILE AL DATORE DI LAVORO

Come è noto, secondo la giurisprudenza di legittimità (e, da ultimo, secondo Cass. n. 2527/2020) "Le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. (Cass. n. 5413 del 2003 cit.; Cass. n. 22248 del 2004; Cass. n. 26307 del 2014; Cass. 15972 del 2017; Cass. n. 26498 del 2018). Più esattamente, la computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale nel periodo di comporto non si verifica nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata (Cass. n. 7037 del 2011) ".

L'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro, ex art. 2087 c.c. al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi, gravando invece sul datore di lavoro, una volta che il

lavoratore abbia provato le suddette circostanze, l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e, tra queste, di aver vigilato circa l'effettivo uso degli strumenti di cautela forniti al dipendente (cfr. Cass. 29 febbraio 2013, n. 2038; 17 febbraio 2009, n. 3786; 13 agosto 2008, n. 21590; 23 aprile 2008, n. 10529; 14 aprile 2008, n. 9817). Pertanto, alla luce del citato criterio di riparto dell'onere della prova, il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento e il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno, ma non anche la colpa del datore di lavoro, nei cui confronti opera la presunzione posta dall'art. 1218 c.c., il superamento della quale comporta la prova di aver adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il danno, in relazione alle specificità del caso ossia al tipo di operazione effettuata ed ai rischi intrinseci alla stessa, potendo al riguardo non risultare sufficiente la mera osservanza delle misure di protezione individuale imposte dalla legge (cfr. Cass. 19 luglio 2007, n. 16003).

Parte ricorrente ha asserito di aver subito un demansionamento, oltre ad una serie di mortificanti episodi sul lavoro, cui avrebbero assistito colleghi, clienti e fornitori, e di essere dovuto ricorrere alle cure mediche e a fruire di un lungo periodo di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, fino ad essere licenziato in data 1.4.2016 per asserito superamento del periodo di comporta.

SUL DEMANSIONAMENTO

Parte ricorrente ha asserito che, in data 25.2.2014, il sig. R. (legale rappresentante della resistente) gli avrebbe comunicato verbalmente l'assunzione al suo posto di una nuova dipendente (n.d.r. A.B.), e che lui, di lì in avanti, avrebbe dovuto aiutare un operaio, sig. A.Z., in produzione, e si sarebbe dovuto attenere alle indicazioni di quest'ultimo (operaio di 5 livello) circa lo svolgimento della nuova attività lavorativa. Dunque, dall'11.4.2014, il ricorrente avrebbe lasciato "definitivamente gli uffici nei quali aveva per oltre dieci anni prestato attività lavorativa e veniva fatto "appoggiare" nella postazione del collega A.Z. in produzione".

Parte resistente non ha contestato l'avvenuto demansionamento, ma ha precisato che esso sarebbe stato oggetto di uno specifico e condiviso accordo (intervenuto i primi giorni del mese di aprile 2014) tra il medesimo e il Sig. R., finalizzato a evitare il suo licenziamento e del quale sarebbe stato testimone il Sig. C.D..

Tanto premesso in punto di fatto, in punto di diritto è opportuno evidenziare come, secondo la giurisprudenza di legittimità, sia legittimo il patto di demansionamento, pur anteriormente alla riformulazione dell'art. 2103 c.c. disposta dal D.Lgs. n. 81 del 2015, in presenza di condizioni tali da legittimare il licenziamento del lavoratore in mancanza di accordo, purché il consenso sia stato espresso liberamente, sebbene in forma tacita ma attraverso fatti univocamente attestanti la volontà del lavoratore di aderire alla modifica "in peius" delle mansioni (Cassazione civile sez. lav., 26/02/2019, n.5621).

Nel caso di specie, parte resistente non ha fornito prova, come sarebbe stato suo onere, del fatto che sia intervenuto un accordo inter partes sul demansionamento, né che vi fosse un nesso eziologico tra l'esercizio dello ius variandi ed il prospettato licenziamento, ovvero che questa fosse l'unica misura adottabile dall'azienda al fine di evitare il provvedimento espulsivo.

Sotto il primo profilo, la testa L.R., l'unica che abbia adombrato la sussistenza dell'accordo in questione, ha riferito tale circostanza de relato ed in modo estremamente generico, non essendo stata in grado di riferire con precisione né da chi avesse appreso la notizia, né che vi fosse con sicurezza concordia tra le parti ("ho saputo, probabilmente dal G. o dal R. o da altri colleghi che era stato concordato, che era stato deciso che il G. facesse altro") e dichiarando di non essere stata a conoscenza che l'azienda volesse licenziare il G..

Inoltre, parte resistente ha ommesso di citare il sig. D. il quale, a suo dire, sarebbe stato testimone del raggiungimento dell'accordo (elemento valutabile quale ulteriore argomento di prova).

A ciò si aggiunga come, con la lettera del 17.2.2015, l'Azienda comunicò al ricorrente che, al rientro dal periodo di malattia, il sig. G. sarebbe stato nuovamente adibito alle sue originarie mansioni di impiegato addetto all'ufficio acquisti, comportamento che appare non in linea con la dedotta esistenza di un accordo di demansionamento.

Quanto al secondo profilo, seppur alcuni testi (L., M., M.) abbiano riferito di una certa "difficoltà" del G. nell'apprendere l'utilizzo del nuovo programma, appaiono del tutto insufficienti le allegazioni in merito al fatto che la prestazione del ricorrente fosse inutilizzabile in assenza di una efficiente fruizione dell'applicativo (ipotizzando un licenziamento per giustificato motivo oggettivo individuabile nello "scarso rendimento" - in contrasto peraltro con l'orientamento prevalente che lo qualifica il licenziamento per scarso rendimento come ontologicamente disciplinare), né che questi fosse collocabile aliunde in azienda senza procedere al demansionamento.

SUL MOBBING E SULLO STRAINING

Osserva sul punto il giudicante come, sulla falsariga di quanto precisato dalla Corte di Cassazione, "per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio" (cfr. ex plurimis Cass. civ., sez. lav., n. 3785 del 17 febbraio 2009).

La condotta di parte datoriale realizzante mobbing può non soltanto essere contrassegnata da causalità diretta, laddove sia il datore a rendersi protagonista di condotte vessatorie nei confronti del lavoratore, ma altresì da causalità omissiva, rispondendo il datore di lavoro per la mancata adozione di misure di prevenzione e di controllo di condotte di dilleggio, integranti mobbing, realizzate da colleghi di lavoro, produttive di lesioni all'integrità psico-fisica del dipendente (Cass. civ., sez. lav., 22 gennaio 2013, n. 1471).

Il mobbing può identificarsi nel susseguirsi di attacchi frequenti e duraturi e di soprusi da parte dei superiori gerarchici (cd. mobbing verticale discendente o bossing) o di altri colleghi di lavoro (cd. mobbing orizzontale, ove avvenga tra soggetti parigrado, ovvero mobbing ascendente, ove il soggetto passivo dei comportamenti in esame sia un superiore gerarchico) che hanno lo scopo di isolare il lavoratore, di danneggiarne i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione o la professionalità, di intaccare il suo equilibrio psichico, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso, nonché di provocarne le dimissioni.

Fenomeno diverso, ma strettamente collegato al mobbing, è il cd. straining (dall'inglese to strain, = tendere, stressare), termine coniato da un noto studioso del settore (Herald Ege), per indicare quei conflitti organizzativi, che pur non rientrando nella definizione di mobbing, causano stress e ledono la salute psicofisica di chi li subisce. Si tratta, in sostanza, di un tipo di stress, superiore rispetto a quello connesso alla natura stessa del lavoro e alle normali interazioni organizzative. Esso, infatti, è diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale, e con lo scopo preciso di provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa delle persone coinvolte. Si ritiene in particolare, in letteratura scientifica, che affinché tale condizione possa assurgere ad una fattispecie nociva idonea a determinare un danno nel lavoratore, è necessario: che il conflitto si sia verificato sul posto di lavoro, che le conseguenze dell'azione ostile siano costanti, che abbia avuto una durata di almeno sei mesi, che le

azioni siano consistite in attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, demansionamento o privazione di qualunque incarico, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza, sia fisica che sessuale, che la vittima sia in una condizione di costante inferiorità, che il conflitto sia pervenuto alla fase in cui la vittima percepisce le conseguenze come permanenti ed infine che l'azione abbia avuto un intento discriminatorio. Si tratta, come detto, di una nozione, elaborata come quella del mobbing nell'ambito della disciplina medico-legale, che la giurisprudenza sia di merito che di legittimità ha di recente recepito, ritenendo che "Ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (cd. straining), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento

persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno" (così, Cass. sent. n. 3291 del 19/02/2016). Si legge infatti nelle motivazioni della detta sentenza che in tutti i casi in cui non si riscontri il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro, "se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello straining, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici. Pertanto, pur mancando il requisito della continuità nel tempo della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile sempre in applicazione dell'art. 2087 cod. civ. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti (vedi, per tutte: Cass., VI Sezione penale, 28 marzo -3 luglio 2013, n. 28603)".

E' configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684);

E' configurabile lo straining, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato.

Secondo la giurisprudenza di legittimità non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing perché lo straining altro non è se non "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie," azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psicofisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c. ((cfr.: Cass. 19 febbraio 2016 n. 3291).

E' comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972). Osserva il giudicante come il ricorrente abbia dedotto:

1. di essere stato forzato ad accettare l'assorbimento del superminimo goduto a seguito del passaggio in forze alla società resistente;
2. che il titolare della società convenuta (R.) alzasse spesso la voce nei suoi confronti e che, una volta, gli si sarebbe rivolto con "ma ce l'hai la testa?";
3. che anche il sig. N. alzasse la voce nei suoi confronti;
4. che il R. gli avesse manifestato più volte l'insoddisfazione per il suo operato;
5. di aver subito, in data 10.4.2014 un chiaro episodio di demansionamento, ritrovandosi prima a sistemare ed inserire in alcuni raccoglitori delle schede relative ai costi degli articoli, poi, a prelevare da circa 400/500 portamine le mine e trasferirle in altri e diversi portamine per ridurre gli ingombri di una scatola;
6. di aver subito il demansionamento di cui supra, venendo sostituito da una lavoratrice neoassunta (A.B.);
7. di aver percepito l'ostilità del collega Z. nei suoi confronti, che si sarebbe concretizzata in: accuse infondate per asserita lentezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, critiche personali e professionali senza alcun valido motivo, prescrizione di ordini in maniera imperiosa, tra cui consegnare merce con l'autocarro sempre all'ultimo momento e pretendendo lo svolgimento di attività oggettivamente impossibili da realizzare;
8. di aver ricevuto dal Z. anche alcune schede da compilare con cadenza giornaliera e in cui doveva espressamente descrivere la specifica mansione svolta nella giornata di lavoro, indicando la quantità di tempo impiegato per effettuarla e ciò al "chiaro ed unico scopo di incutere ulteriore coazione psicologica nel lavoratore, propiziando il suo scoraggiamento e indurlo a dimissioni nel breve termine";
9. di aver ricevuto in ritardo il pagamento le retribuzioni dei mesi di dicembre 2014 e gennaio, febbraio 2015;
10. di aver ricevuto numerose visite fiscali nel periodo di malattia.

Ebbene, non tutte le condotte e gli episodi descritti sono stati provati in giudizio dal ricorrente, come sarebbe stato suo onere; specificamente, non risultano provate le circostanze sub. (...) (sul punto appare eccessivamente sibillina la deposizione del teste F.), (...) (al contrario, i testi L. e M. hanno dichiarato che il sig. R. abbia mantenuto sempre un contegno rispettoso), 5, 7 ed 8 (i testi L. e B. hanno riferito che si trattava di schede ordinariamente utilizzate in azienda).

La circostanza sub. (...) non è stata contestata, tuttavia l'azienda ha eccepito che il ritardo sarebbe stato dovuto ad un disguido bancario, come confermato dai testi L. (de relato) e C. (non sono in ogni caso emersi ulteriori elementi da cui desumere l'intenzionalità del ritardo).

Quanto al sub. (...), risultano documentate due visite fiscali in circa 17 mesi di malattia.

Al contrario, il teste O. ha confermato di aver sentito il N. alzare la voce nei confronti del ricorrente, nonché ha dichiarato di aver assistito alla conversazione, avvenuta tra il G. ed il R., nella cui occasione quest'ultimo avrebbe riferito al primo che l'azienda non era soddisfatta del suo operato e che costui non era capace di svolgere il lavoro, proferendo le parole "...Allora, cosa vuoi fare?".

Ora, il nucleo delle condotte provate in giudizio, a parere dello scrivente Giudice, appare privo del carattere di sistematicità proprio della fattispecie di mobbing, nel senso sopra descritto.

Infatti, nei limiti di quanto processualmente provato, la condotta datoriale si è estrinsecata sostanzialmente nell'avvenuto demansionamento, preceduto dall'assunzione di un'altra risorsa in sostituzione del ricorrente. Peraltro, si aggiunga come le condotte "costrittive" non possano farsi risalire sul piano eziologico alla vicenda dell'assorbimento del superminimo: posto che non è stata provata adeguatamente l'illecita coartazione della volontà del ricorrente, non può non sottolinearsi come alla fine il ricorrente si determinò alla sottoscrizione di un accordo con il datore di lavoro sul punto, sicché non pare prospettabile che la volontà azienda di espellere il ricorrente sia scaturita da quell'episodio, contrariamente a quanto allegato in relazione al collega O..

Viceversa, il demansionamento perpetrato ai suoi danni mediante la collocazione in mansioni (anche di fatica) chiaramente lontane rispetto al background pregresso del lavoratore, senza un'adeguata formazione e sorveglianza sanitaria, unitamente al precedente aumento del carico di lavoro e la tensione per essere stato posto sotto la lente di ingrandimento del datore di lavoro (circostanze testimoniata da A.O. e comunque non esclusa da parte resistente), sicuramente possono aver contribuito a costituire un ambiente di lavoro nocivo e stressogeno per un periodo apprezzabile di tempo (almeno un semestre, prima dell'inizio dell'assenza prolungata del lavoratore nel novembre 2014) idoneo a determinare l'insorgenza delle patologie manifestate dal ricorrente e riscontrate dal CTU nominato.

A ciò si aggiunga come, a parere dello scrivente Giudice, possa dirsi processualmente acquisito che l'illegittimo esercizio dello ius variandi fosse finalizzato a provocare l'uscita del lavoratore dalla compagine aziendale.

Tale assunto può essere inferito:

- dal fatto che la società avesse assunto una lavoratrice in sostituzione del ricorrente con uno stipendio inferiore già prima di procedere al demansionamento (la teste B. ha dichiarato di essere stata affiancata dal ricorrente per qualche giorno per il passaggio di consegne);
- dal carattere macroscopico del demansionamento posto in essere;
- dal fatto che la società gli avesse offerto un incentivo all'esodo se si fosse dimesso (cfr. doc. 39 ricorrente);

Da questi elementi si può presumere (Art. 2729 c.c.) che, attraverso il demansionamento, il datore di lavoro intendesse creare un ambiente ostile e stressogeno per il lavoratore, al fine di provocarne l'allontanamento volontario.

Resta escluso che il datore abbia provato di avere adottato misure di prevenzione idonee, giacché la fonte precipua del danno è rappresentata da un atto dallo stesso promanante, ovvero l'esercizio illegittimo dello ius variandi.

SULLA CTU

La CTU nominata, dott.ssa Z., ha affermato che gli accertamenti effettuati abbiano messo in luce la persistenza di un quadro patologico caratterizzato da:

1. deflessione del tono dell'umore con restringimento degli orizzonti esistenziali, appiattimento affettivo, disinteresse per l'ambiente e atteggiamento abulico;
2. disturbi di ansia con alterazione del sonno, pensieri ricorrenti incentrati su preoccupazioni sul futuro, somatizzazioni multiple, disturbi dell'attenzione e della concentrazione e della memoria, irritabilità e disforia;

3. polarizzazione ideativa sulle vicende oggetto del procedimento con tendenza alla rimuginazione ossessiva su vissuti di ingiustizia, inadeguatezza, vergogna ed all'adozione di comportamenti sociali di evitamento con conseguente tendenza all'isolamento.

A mente della CTU, "il quadro clinico è insorto nel 2013-2014 in stretta correlazione cronologica con i fatti che hanno condotto al successivo licenziamento"; specificamente, la dott.ssa Z. ha asserito che "i suddetti disturbi, insorti in epoca antecedente al demansionamento, come evidenziato dalla storia clinica, si sono aggravati in relazione allo svolgimento di mansioni non coerenti con il proprio profilo di impiegato e tali da comportare uno stress aggiuntivo in una persona abituata sino ad allora a svolgere tutt'altro lavoro".

Ora, sul piano logico-giuridico, appare evidente che, in uno stato psichico già alterato quale quello descritto, il fatto del demansionamento possa aver avuto un effetto di aggravamento; inoltre, giova osservare che il Disturbo di Adattamento rappresenti la più tipica conseguenza delle situazioni di stress e si manifesta in forma cronica quando i sintomi perdurano oltre sei mesi dalla cessazione del fattore di stress o dalle sue conseguenze e che il ricorrente, in epoca antecedente ai fatti di causa, non avesse mai manifestato disturbi psicopatologici; tali circostanze permettono di ritenere che la patologia psichica da cui è risultato affetto il ricorrente, oltre a rappresentare una comune risposta a situazioni stressanti esogene, denoti caratteristiche morfologiche tali da far presumere un sicuro nesso eziologico con la situazione determinatasi sul posto di lavoro e che, pertanto, abbia agito come attore causale nel determinismo e nell'evoluzione della malattia, essendo sufficiente - ai fini dell'accertamento del nesso causale - che vi abbia partecipato come concausa (condicio sine qua non).

Di tale opinione è anche la CTU: "Ora è del tutto evidente, al di là delle differenti ricostruzioni delle vicissitudini lavorative effettuate dalle Parti che i disturbi ansioso-depressivi adottati dal G. sono insorti in stretta relazione causale con i fatti avvenuti nell'ambiente lavorativo. Non potendo essere oggetto della presente indagine la valutazione in ordine alla veridicità dei fatti è indubbio che la storia clinica del p. è coerente con i vissuti riferiti a condotte aziendali che sarebbero state imposte e non concordate e accompagnate da vessazioni, umiliazioni e pressioni di per sé idonee, laddove dimostrate, a generare dapprima uno stato di stress cronico con insorgenza di disturbi funzionali e della cenestesi e successivamente, data la persistenza e l'aggravarsi delle

noxe patogene, veri e propri disturbi psicopatologici che sono andati aggravandosi e cronicizzandosi dopo il demansionamento avvenuto l'11.4.2014".

Secondo la CTU, i medesimi disturbi hanno configurato una inabilità lavorativa assoluta dal 18.7 al 25.7.2014, dal 1.9 al 12.9.2014 e dal 11.11.2014 al 2.5.2016, come da certificazioni agli atti, periodi che, per l'effetto, non devono essere considerati ai fini comporta, sicché il relativo termine, anche nell'ipotesi c.d. "semplice" (12 mesi), deve ritenersi non superato.

SULLA DISCIPLINA APPLICABILE: CONSEGUENZE

Come è noto, in ordine alla individuazione del soggetto sul quale incombe l'onere della prova del requisito dimensionale, la Corte di Cassazione, sin dalla pronuncia a Sezioni Unite n. 141 del 10/1/2006, ha statuito che "in tema di riparto dell'onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità, fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività e, sul piano processuale, dell'azione di impugnazione del licenziamento sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti della L. n. 300 del 1970, art. 18, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro. Con l'assolvimento di quest'onere probatorio il datore dimostra - ai sensi della disposizione generale di cui all'art. 1218 c.c. - che l'inadempimento degli obblighi derivatigli dal contratto di lavoro non è a lui imputabile e che, comunque, il diritto del lavoratore a riprendere il suo posto non sussiste, con conseguente necessità di ridurre il

rimedio esercitato dal lavoratore al risarcimento pecuniario. L'individuazione di siffatto onere probatorio a carico del datore di lavoro persegue, inoltre, la finalità di non rendere troppo difficile l'esercizio del diritto del lavoratore, il quale, a differenza del datore di lavoro, è privo della "disponibilità" dei fatti idonei a provare il numero dei lavoratori occupati nell'impresa" (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 19-07-2016, n. 14767; Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 19/04/2017, n. 9867).

Giova altresì premettere come non rilevi l'avvenuta fusione in corporazione in corso di causa, dovendo aversi riguardo allo stato di fatto esistente al momento del licenziamento.

Orbene, parte resistente ha documentato la consistenza della propria forza lavoro mediante produzione di un prospetto riepilogativo dei lavoratori subordinati in forze alla data del 4 aprile 2016, redatto dalla Srl C.S.M., Società di servizi della Associazione imprenditoriale C.M., in base al quale l'organico sarebbe constatato di tredici dipendenti, "vale a dire dei Sig. ri C.D., M.Z., A.M., A.M., A.B., G.C., R.L., A.B., L.F., D.L., A.P., M.P. e del ricorrente"; ha altresì asserito che, peraltro, la situazione sarebbe rimasta identica anche nei sette mesi precedenti il licenziamento del ricorrente, producendo all'uopo il LUL relativo al periodo di riferimento.

Tali affermazioni, oltre a non essere state specificamente contestate, risultano confortate dalla conferma resa dai testi escussi (v. deposizioni testi C., L.).

Dunque, è provato che l'azienda resistente non raggiungesse il requisito dimensionale per l'operatività dell'art. 18 L. n. 300 del 1970.

Ciò posto, nei rapporti di lavoro ai quali non si applica l'art. 18 della L. n. 300 del 1970, secondo la normativa "ratione temporis" vigente, gli effetti del licenziamento dichiarato nullo, ai sensi dell'art. 2110, comma 2, c.c., perché intimato in mancanza del superamento del periodo cd. di comportamento, non sono regolati, in via di estensione analogica, dalla disciplina dettata dall'art. 8 della L. n. 604 del 1966, bensì, in assenza di una espressa regolamentazione, da quella generale del codice civile (Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 22/07/2019, n. 19661).

Con le note depositate in data 18.1.2021, parte resistente ha sollevato una serie di questioni processuali che osterebbero - a suo dire - al riconoscimento della tutela di diritto comune, che vengono di seguito sinteticamente passate in rassegna: l'utilizzo della tutela de qua non scaturisce dal rilievo officioso di un motivo di nullità diverso da quelli prospettati dal ricorrente, né cagiona una violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato (Art. 112 c.p.c.) , bensì rappresenta l'applicazione di norme di diritto secondo il principio iura novit curia e deriva dall'accoglimento dell'eccezione di nullità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento espressamente sollevata da parte ricorrente. Quanto al rilievo della diversa natura (retributiva e non risarcitoria) delle somme che verrebbero così riconosciute al lavoratore, basti sottolineare come, in difetto di un'espressa previsione in tal senso, la mancanza della prestazione lavorativa dà luogo anche nel contratto di lavoro ad una scissione tra sinallagma genetico (che ha riguardo al rapporto di corrispettività esistente tra le reciproche obbligazioni dedotte in contratto) e sinallagma funzionale (che lega invece le prestazioni intese come adempimento delle obbligazioni dedotte) che esclude il diritto alla retribuzione - corrispettivo e determina, a carico del datore di lavoro che ne è responsabile, l'obbligo di risarcire i danni, eventualmente commisurati alle mancate retribuzioni (Cass. civ. Sez. VI - Lavoro, Sent., 26-08-2015, n. 17184; Cassazione civile sez. lav., 14/07/2008, n.19286).

Parte resistente, ha eccepito che "il Sig. G. ha limitato il suo petitum a una "misura massima di dodici mensilità", con la conseguenza per cui la Srl D.M. non potrà mai essere condannata a versare una somma superiore a dodici mensilità, se non in violazione del principio della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato sancito dall'art. 112 cod. proc. civ.".

Invero, sullo specifico aspetto della perimetrazione nella domanda del numero di mensilità rivendicate la Cassazione ha espresso orientamenti contrastanti.

Giova in ogni caso sottolineare come l'aver stimolato il contraddittorio in ordine alla qualificazione del vizio ed alle conseguenze in punto di tutela non possa significare sic et simpliciter un'autorizzazione giudiziale alla modifica del petitum.

Sul punto si tornerà nel prosieguo.

Parte resistente ha sollevato altresì alcune questioni di carattere sostanziale che meritano un ulteriore approfondimento: in particolare, ha affermato di non condividere la tesi sostenuta dalla Cassazione sopra richiamata, ritenendo che alle piccole imprese dovrebbe farsi applicazione (nel caso di licenziamento illegittimamente intimato per superamento del periodo di comporto) delle tutele disciplinate dall'art. 8 della L. n. 604 del 1966. A suo dire, l'applicazione della c. d. tutela di diritto comune (in luogo dell'art. 8 della L. n. 604 del 1966) rischierebbe di creare evidenti e macroscopici effetti distorsivi, giacché offrirebbe al lavoratore un "ristoro" (nonché, specularmente, infliggerebbe alle imprese un onere) molto superiore a quello derivante dalla applicazione del settimo comma dell'art. 18 della L. n. 300 del 1970 (norma applicabile, secondo la sentenza delle Sezioni unite 22 maggio 2018, n. 12568, nel caso di licenziamento nullo per violazione della disciplina sul periodo di comporto nell'area della c. d. tutela reale).

I rilievi colgono solo parzialmente nel segno.

Le soluzioni che si prospettano appaiono entrambe insoddisfacenti.

Da un lato, l'applicazione del regime di cui all'art. 8 L. n. 604 del 1966 e, dunque, l'assimilazione del licenziamento affetto dal vizio in questione al licenziamento meramente ingiustificato, cozzerebbe contro il condivisibile inquadramento giuridico del vizio de quo nell'alveo della nullità, operato dalle SU nella sentenza sopra richiamata.

Inoltre, offrirebbe al lavoratore una tutela non adeguata ai valori incisi (lavoro e salute), né sufficientemente dissuasiva (Corte Cost. n. 194 del 2018).

A ciò si aggiunga come la novella del 2015 (D.Lgs. n. 23 del 2015 - c.d. Jobs Act) sembrerebbe aver unificato il regime sanzionatorio (tutela reale) per tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni (cfr. art. 2).

Dall'altro lato, è incontestabile che l'applicazione "secca" della tutela di diritto comune si esporrebbe alle censure sopra avanzate: potrebbe infatti dubitarsi della razionalità e della legittimità costituzionale di un impianto sanzionatorio più gravoso per le imprese di minori dimensioni rispetto a quello previsto per le imprese di maggiori dimensioni.

E' pur vero che il legislatore ha fissato un tetto massimo avendo unitamente approntato un rito accelerato. Tuttavia, la durata del processo può andare in concreto a detrimento degli interessi di entrambe le parti.

Dunque, al fine di recuperare la coerenza del sistema e la legittimità della regola concreta applicata, non può che farsi applicazione della disciplina generale dei contratti. Trattandosi infatti di operare il ripristino ab origine di un rapporto di natura contrattuale, viene in rilievo il disposto di cui all'art. 1374 c.c., a mente del quale "Il contratto obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, o, in mancanza, secondo gli usi e l'equità". Ora, non essendoci una norma puntuale che disciplini le conseguenze del licenziamento e del ripristino del rapporto nel caso in oggetto, ben può farsi applicazione dell'equità, secondo la declinazione datane dalla S.C.: " (...) il concetto di equità che racchiude in sé due caratteristiche.

La prima è l'essere essa uno strumento di adattamento della legge al caso concreto. La norma giuridica infatti, in quanto astratta, non può mai prevedere tutte le ipotesi concretamente verificabili: il che si designa con la tradizionale affermazione secondo la quale l'equità sarebbe la regola del caso concreto, individuata non attraverso un'interpretazione o estrapolazione del testo della legge, ma dello spirito di quest'ultima, inteso quale regola di adeguatezza della fattispecie astratta al caso sub iudice. Ma l'adattamento dell'ordinamento al caso concreto, attraverso la creazione di una regola ad hoc in difetto della quale pretese meritevoli di tutela resterebbero insoddisfatte (com'è per gli artt. 1226, 1374 e 2056 cod. civ.) non esaurisce il senso ed il contenuto della nozione di equità.

Essa - ed è la caratteristica che viene qui specificamente in rilievo - ha anche la funzione di garantire l'intima coerenza dell'ordinamento, assicurando che casi uguali non siano trattati in modo diseguale, o viceversa: sotto questo profilo l'equità vale ad eliminare le disparità di trattamento e le ingiustizie. Alla nozione di equità è quindi consustanziale non solo l'idea di adeguatezza, ma anche quella di proporzione. Lo attestano inequivocamente, tra gli altri, gli artt. 1450, 1467, 1733, 1748, 1755, 2045, 2047, 2263 e 2500 quater cod. civ.; che consentono tutti di ristabilire un equilibrio turbato, quindi una "proporzione" tra pretese contrapposte.

Così intesa, l'equità costituisce strumento di eguaglianza, attuativo del precetto di cui all'art. 3 Cost., perché consente di trattare i casi dissimili in modo dissimile, ed i casi analoghi in modo analogo, in quanto tutti ricadenti sotto la disciplina della medesima norma o dello stesso principio. Equità, in definitiva, non vuoi dire soltanto "regola del caso concreto", ma anche "parità di trattamento". Se, dunque, in casi uguali non è realizzata la parità di trattamento, neppure può dirsi correttamente attuata l'equità, essendo la disuguaglianza chiaro sintomo della inappropriatezza della regola applicata" (Cass. civ. Sez. III, Sent., 07-06-2011, n. 12408).

Dunque, un'interpretazione costituzionalmente orientata della disciplina (art. 2, 3 Cost., artt. 1175 e 1375 c.c.), calata nel caso concreto, suggerisce che il risarcimento venga limitato all'ammontare massimo concedibile nella fattispecie analoga prevista per le imprese di maggior dimensioni, dando luogo la diversa ipotesi ad una evidente antinomia e dovendo dunque il principio di integralità del risarcimento (Art. 1218 c.c.) cedere il passo dinanzi a quello di uguaglianza e ragionevolezza.

D'altra parte, non può affermarsi che ciò costituisca un apprezzabile sacrificio, giacché l'unica soluzione alternativa praticabile sarebbe quella di dar seguito alla tutela obbligatoria di cui all'art. 8 L. n. 604 del 1966, come peraltro affermato dalla Corte d'Appello di Bologna nella decisione prodotta da parte resistente.

Sotto altro profilo, non può non richiamarsi il principio espresso dall'art. 1225 c.c., circa la prevedibilità del danno risarcibile: in tema di risarcimento del danno da inadempimento contrattuale, l'imprevedibilità, alla quale fa riferimento l'art. 1225 cod. civ., costituisce un limite non all'esistenza del danno, ma alla misura del suo ammontare, che resta limitato a quello astrattamente prevedibile in relazione ad una determinata categoria di rapporti, sulla scorta delle regole ordinarie di comportamento dei soggetti economici e, quindi, secondo un criterio di normalità in presenza delle circostanze di fatto conosciute. (Cassazione civile sez. lav., 31/07/2014, n.17460).

Ebbene, può seriamente porsi in dubbio che per un operatore economico medio fosse prevedibile ex ante una soluzione irrazionale come quella sopra prospettata.

Infine, tirando le fila del discorso, considerando che si tratta in ogni caso di risarcimento forfettizzato ed in ragione altresì della limitazione della domanda (art. 112 c.p.c.), negli scritti difensivi introduttivi, anche a seguito del mutamento del rito da speciale in ordinario, ad un massimo di 12 mensilità, questo Giudice ritiene di far sì applicazione della tutela di diritto comune, ma limitando equitativamente l'ammontare del risarcimento a quello massimo previsto dall'art. 18, co. 7 L. n. 300 del 1970.

Dunque, in ragione dell'applicazione della disciplina di diritto comune, il datore di lavoro è tenuto alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli le retribuzioni (Euro 2505,94 al lordo delle ritenute di legge cada una - cfr. busta paga maggio 2016) maturate dal primo atto di costituzione in mora, da identificarsi con la notifica dell'impugnazione giudiziale del licenziamento (10/10/2016), giacché nell'atto di impugnazione stragiudiziale non è rinvenibile alcuna formale offerta della prestazione lavorativa, nel limite di n. 12 mensilità.

In ogni caso, non possono essere detratte dall'ammontare del risarcimento, quale aliunde perceptum, le somme percepite dal lavoratore a titolo di indennità di disoccupazione (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 17/01/2018) 16-05-2018, n. 11989 Cass. 27.3.2017 n. 7794; Cass. n. 2447/2009; Cass. n. 2716/2012).

Si precisa che le rivendicazioni aventi ad oggetto le differenze inerenti all'importo del superminimo, oltre ad essere state avanzate per la prima volta con le note depositate dall'Avv. P., non sono meritevoli di accoglimento del merito, giacché le deduzioni difensive non hanno mai avuto ad oggetto specificamente la debenza di tali somme. Infatti, la questione dell'assorbimento è stata narrata come mero fatto storico, quale parte del complessivo disegno persecutorio asseritamente perpetrato ai danni del ricorrente, mentre non è mai stata affrontata funditus le questioni del regime e della natura del superminimo a fini strettamente retributivi. Inoltre, è pacifico che sia stato sottoscritto un accordo in merito alle nuove condizioni contrattuali, senza che esso sia mai stato impugnato (neppure, specificamente, in questa sede).

SULLE CONSEGUENZE RISARCITORIE

Ai fini dell'inquadramento giuridico delle fattispecie, giova richiamare, ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. le considerazioni svolte dal Tribunale di Frosinone nella decisione n. 181/2020 pubbl. il 27/02/2020 (est. Lisi), condivise da questo Giudice:

"Orbene, ai sensi dell'art.10, comma 7, D.P.R. n. 1124 del 1965, "quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate". L'esonero da responsabilità riconosciuto comunque al datore di lavoro fino all'ammontare del danno indennizzato (o indennizzabile) dall'I.N.A.I.L. opera ex lege e non può essere condizionato ad una scelta discrezionale del lavoratore. Si tratta dunque di stabilire se il lavoratore, vittima di un infortunio su lavoro o di una malattia professionale, abbia ancora diritto di chiedere al datore di lavoro - civilmente e penalmente responsabile del fatto - il risarcimento del danno biologico ulteriore (o differenziale) rispetto a quello indennizzato dall'I.N.A.I.L. a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 38 del 2000. Ritiene il Giudicante che la complessa e discussa questione richieda alcune premesse di carattere storico e sistematico. Secondo l'originario impianto del D.P.R. n. 1124 del 1965 la costituzione della rendita I.N.A.I.L. presupponeva una menomazione comportante una riduzione della "attitudine al lavoro". Ai sensi dell'art. 74 D.P.R. n. 1124 del 1965, infatti, "agli effetti del presente titolo deve ritenersi inabilità permanente assoluta la conseguenza di un infortunio o di una malattia professionale la quale tolga completamente e per tutta la vita la attitudine al lavoro". Tale nozione, secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, coincideva sostanzialmente con la "capacità lavorativa generica". La Corte costituzionale, con sentenza 21 novembre 1997 n.350, ha confermato tale interpretazione, assunta in termini di diritto vivente. L'I.N.A.I.L. risarciva quindi un danno di natura patrimoniale. L'indennizzo I.N.A.I.L. prescindeva - e tuttora prescinde - dall'accertamento di una reale perdita di guadagno dovuta all'impossibilità di svolgere attività lavorative specifiche, tant'è che si fa luogo a risarcimento anche laddove il lavoratore, a seguito del danno, continui a svolgere le stesse identiche mansioni, senza alcuna riduzione retributiva. Non occorre - e tuttora non occorre - l'esistenza di una effettiva perdita o riduzione dei guadagni, ossia un danno patrimoniale concreto, perché l'assicurazione obbligatoria I.N.A.I.L. non assolve ad una funzione propriamente risarcitoria (cfr., Cass. n.1640 del 16.2.2000). Al momento della emanazione del T.U. n.1124/1965 vi era una sostanziale, ancorché non perfetta, sovrapposizione tra il danno indennizzato dall'I.N.A.I.L. ed il danno quantificabile secondo criteri civilistici. All'epoca, infatti, e fino a quando la Corte Costituzionale, con la sentenza n.184/1986, ha definitivamente introdotto la nozione di "danno biologico", il danno risarcibile a seguito della lesione del "bene salute" era essenzialmente patrimoniale (nelle due componenti del "danno emergente" e del "lucro

cessante") e spesso anche in campo civile si faceva riferimento al concetto di perdita della capacità lavorativa generica in luogo del danno emergente e del lucro cessante. In tale contesto si inseriva armonicamente l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile previsto dall'art.10 del D.P.R. n. 1124 del 1965. Il lavoratore veniva indennizzato dall'I.N.A.I.L. indipendentemente dall'esistenza di una colpa in capo al responsabile civile (ovvero al datore di lavoro) e riceveva normalmente un indennizzo non minore del risarcimento che avrebbe ottenuto ove avesse agito civilmente contro il datore di lavoro in colpa, posto che all'epoca in sede civile il danno risarcibile non poteva che avere natura patrimoniale e doveva essere puntualmente provato dal danneggiato. Nel caso in cui il danno avesse superato l'indennizzo corrisposto dall'I.N.A.I.L. il lavoratore era comunque legittimato a chiedere il danno differenziale, ma soltanto ove la condotta del datore di lavoro fosse stata penalmente rilevante, ovvero in presenza di una colpa del datore di lavoro, non puramente generica. Ovviamente anche il danno differenziale non poteva che avere natura patrimoniale e doveva essere puntualmente provato dal danneggiato.

Tale sistema garantiva al lavoratore che avesse subito un infortunio sul lavoro un risarcimento sostanzialmente non inferiore a quello a lui spettante ove l'infortunio non fosse avvenuto in occasione di lavoro ed anzi, nei casi in cui l'indennizzo dell'I.N.A.I.L. risultava più alto del risarcimento dovuto in virtù degli ordinari principi civilistici, il lavoratore godeva di una maggior tutela, maggior tutela peraltro giustificata dalla particolare protezione, costituzionalmente garantita, ai diritti dei lavoratori (desumibile dagli artt. 1, 4, 35 Cost.). Gli equilibri di tale sistema sono stati posti in crisi negli anni '80 dalla comparsa del danno biologico. Tale figura di danno nasce in campo prettamente civilistico quale danno relativo alla lesione del bene salute in sé considerato senza alcuna connotazione patrimoniale. In tal modo il risarcimento del danno civile da lesione non viene più a coincidere con l'indennizzo previdenziale, che risulta nettamente inferiore al danno risarcibile secondo criteri civilistici. Il sistema normativo sin qui descritto viene quindi profondamente modificato o meglio stravolto da una serie di pronunce della Corte Costituzionale. Le prime sentenze della Corte incidono sulla necessità dell'accertamento preliminare e pregiudiziale della responsabilità penale del datore di lavoro al fine della successiva azione volta al risarcimento del danno differenziale. All'esito di tre significative pronunce della Corte Costituzionale (sentenze n.22/1967; n.102/1981; n.118/1986) l'accertamento della responsabilità del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che chieda il risarcimento del danno differenziale (così come nei confronti dell'I.N.A.I.L. che agisca in regresso) è oggi svincolato dagli esiti del procedimento penale, salvo che la parte offesa o l'Istituto non abbiano scelto di partecipare al processo penale. Con tre sentenze intervenute nell'arco dello stesso anno (n.87/1991, n.356/1991 e n.485/1991) la Corte Costituzionale interviene poi sui limiti relativi all'entità del risarcimento che l'infortunato può chiedere al datore di lavoro con l'azione. Con la sentenza n.87/1991 la Corte, dichiarando inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt.2, 3 e 74 del D.P.R. n. 1124 del 1965, afferma espressamente che il danno biologico non rientra nella copertura I.N.A.I.L.. Con la seconda pronuncia (sentenza 18 luglio 1991 n.356) la Corte dichiara costituzionalmente illegittimo, per violazione dell'art.38 Cost., l'art.1916 c.c., nella parte in cui consente all'assicurazione sociale di avvalersi, nell'esercizio del diritto di surrogazione nei confronti del terzo responsabile, anche delle somme da questi dovute all'assicurato a titolo di risarcimento del danno biologico. La Corte afferma in particolare che "le indennità previste dal D.P.R. n. 1124 del 1965 sono collegate e commisurate esclusivamente ai riflessi che la menomazione psicofisica ha sull'attitudine al lavoro dell'assicurato, mentre nessun rilievo assumono gli svantaggi, le privazioni e gli ostacoli che la menomazione comporta con riferimento agli altri ambiti e agli altri modi in cui il soggetto svolge la sua personalità nella propria vita". Infine, con la sentenza 27 dicembre 1991 n.485, la Corte Costituzionale dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art.10 del D.P.R. n. 1124 del 1965 nella parte in cui prevede che il lavoratore infortunato o i suoi aventi causa hanno diritto al risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica solo se e solo nella misura in cui il danno risarcibile, complessivamente considerato, superi l'ammontare dell'indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L. e coerentemente ha ritenuto l'illegittimità dell'art.11 del medesimo decreto nella parte in cui consente all'I.N.A.I.L. l'esercizio del regresso anche per le somme dovute al lavoratore a solo titolo di danno biologico. In precedenza, infatti, la giurisprudenza, per verificare la sussistenza del "danno differenziale" (ai sensi dell'art.10 del D.P.R. n. 1124 del 1965) procedeva ad una mera operazione di sottrazione di grandezze tra loro solo aritmeticamente omogenee e cioè sottraeva il valore capitale della rendita erogata dall'I.N.A.I.L. all'assicurato dall'importo complessivo del risarcimento,

includendo in quest'ultimo anche voci di danno (come il danno biologico ed il danno morale) escluse dalla copertura assicurativa. Per effetto di questo meccanismo di calcolo, quando l'ammontare delle prestazioni globalmente erogate dall'I.N.A.I.L. era - come spesso avveniva - superiore alla somma complessivamente liquidabile al lavoratore a titolo di risarcimento del danno alla persona secondo le ordinarie regole civilistiche, nulla risultava dovuto per risarcimento del danno alla salute in sé considerato. A seguito di queste pronunce la regola dell'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'art. 10 D.P.R. n. 1124 del 1965 diviene realmente residuale. Il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno biologico subito dal lavoratore anche nel caso in cui ricorrano gli estremi dell'esonero (per il danno eccedente le prestazioni I.N.A.I.L.). Anche in assenza di illecito penale (ad integrare gli estremi del quale è comunque sufficiente, secondo la costante giurisprudenza, l'inosservanza, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di sicurezza che su di lui incombe ex art. 2087 c.c., essendo indiscussa la indiretta rilevanza penale, sotto il profilo della colpa, di tale norma fondamentale) il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno alla salute patito dal dipendente (sempre che ovviamente ricorrano i consueti presupposti di imputazione della responsabilità civile, cioè un comportamento colposo dell'imprenditore o di un qualsiasi suo dipendente). Del pari - e sempre limitatamente al danno biologico - la pretesa risarcitoria del lavoratore non risulta in alcun modo limitata dal sistema del "calcolo differenziale" di cui all'art.10, comma 6 e 7, D.P.R. n. 1124 del 1965. In tal modo la regola - già residuale - dell'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni e le malattie professionali risulta ulteriormente ristretta. L'accertamento della sussistenza di un reato rileva quindi ai soli fini del risarcimento del danno non patrimoniale e morale. Nel quadro normativo derivante dai ripetuti interventi della Corte la tutela apprestata dall'assicurazione sociale si riferisce unicamente alla perdita della c.d. capacità lavorativa generica, con esclusione delle altre voci di danno, al cui risarcimento è tenuto il datore di lavoro. Interviene a questo punto l'art. 13 D.Lgs. 28 febbraio 2000, n. 38, che estende la copertura assicurativa dell'I.N.A.I.L. non soltanto al danno patrimoniale per la perdita della capacità lavorativa generica, ma anche all'avvenuta lesione permanente dell'integrità psicofisica del lavoratore in sé e per sé considerata. Secondo la nuova disciplina: - le menomazioni di grado inferiore al 6% non danno luogo ad alcuna prestazione; - il danno biologico temporaneo non è indennizzato dall'I.N.A.I.L.; - le menomazioni comprese tra il 6% ed il 15%, danno luogo ad un indennizzo in somma capitale, rapportata al grado della menomazione; - le menomazioni pari o superiori al 16%, danno luogo ad una rendita ripartita in due quote: la prima quota è determinata in base al grado della menomazione, cioè al danno biologico subito dall'infortunato, la seconda tiene conto delle conseguenze di natura patrimoniale della menomazione, presunte iuris et de iure. Recita testualmente l'art. 13 co. 1 D.Lgs. n. 38 del 2000: "in attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato". Con D.M. 12 luglio 2000 è stata emanata una serie di tabelle che prevedono i gradi percentuali di invalidità corrispondenti a ciascuna singola menomazione; il valore monetario del punto di invalidità, in base al quale liquidare il danno biologico in forma di capitale; il valore monetario delle rendite, in base alle quali liquidare il danno biologico in forma capitale; i coefficienti in base ai quali moltiplicare il reddito dell'infortunato, per liquidare il danno da ridotta capacità lavorativa. Secondo una tesi minoritaria la nuova estensione della garanzia assicurativa dell'I.N.A.I.L. introdotta dal D.Lgs. n. 38 del 2000 escluderebbe la possibilità di configurare un danno biologico "differenziale" suscettibile di risarcimento da parte del datore di lavoro (Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 16 giugno 2003 n. 3393; Tribunale di Vicenza, Sezione Lavoro, 3 giugno 2004 n. 82). Tale tesi comporta una inammissibile interpretazione abrogatrice dell'art.10, comma 6, D.P.R. n. 1124 del 1965 che prevede espressamente - sia come una formulazione letterale che risente dei quattro decenni ormai trascorsi - la configurabilità e la risarcibilità (a determinate condizioni) di un danno differenziale nell'ipotesi in cui le prestazioni erogate dall'I.N.A.I.L. non coprano l'intero danno risarcibile. In realtà il danno differenziale può essere inteso in due accezioni. In senso qualitativo costituiscono danno differenziale le tipologie di danno non riconducibili alla copertura assicurativa obbligatoria, quali ad esempio il danno biologico da invalidità temporanea, il danno morale, i vari tipi di danno esistenziale ecc... Con riferimento a tali tipi di danni non si dubita che perduri la responsabilità del datore di lavoro per i danni non coperti dall'assicurazione I.N.A.I.L.. Prima dell'entrata in vigore dell'art.13 D.Lgs. n. 38 del 2000 era

indirizzo giurisprudenziale pacifico quello per cui "in caso di operatività dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per i danni occorsi al lavoratore infortunato e la limitazione dell'azione risarcitoria di quest'ultimo al cosiddetto danno differenziale nel caso di esclusione di detto esonero per la presenza di responsabilità di rilievo penale, a norma dell'art.10 D.P.R. n. 1124 del 1965 e delle inerenti pronunce della Corte costituzionale, riguarda la sfera dell'ambito della copertura assicurativa, cioè il danno patrimoniale collegato alla riduzione della capacità lavorativa generica, e invece - in armonia con i principi ricavabili dalle sentenze della Corte costituzionale n.356 e 485 del 1991 e con il conseguente nuovo orientamento della giurisprudenza ordinaria sui limiti della surroga dell'assicuratore - non riguarda il danno alla salute o biologico e il danno morale di cui all'art.2059 cod. civ., entrambi di natura non patrimoniale, al cui integrale risarcimento il lavoratore ha diritto ove sussistano i presupposti della relativa responsabilità del datore di lavoro"(Cass., 16 giugno 2001, n.8182 ex plurimis). Il danno differenziale può essere inteso anche in senso quantitativo, correlato essenzialmente alla minor quantificazione economica del danno da invalidità permanente operata dalla tabelle I.N.A.I.L. del 2000 rispetto a quella operata dalle tabelle create ed applicate, in via equitativa, dalla giurisprudenza in materia di responsabilità civile (per esempio le c.d. tabelle del Tribunale di Milano utilizzate anche da questo Tribunale). Ritiene il Giudicante che, come del resto sostenuto dalla dottrina e dalla giurisprudenza allo stato prevalenti, l'indennizzo del danno biologico, introdotto dalla nuova normativa, non precluda il diritto del danneggiato al risarcimento del danno biologico differenziale inteso anche in questa seconda accezione (ovvero in senso quantitativo). Diversi sono gli argomenti che militano a favore di questa soluzione. In primo luogo, deve rilevarsi che il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n.38 è stato emanato in attuazione dell'art.55 lett. a) L. 17 maggio 1999, n. 144, che ha delegato il Governo ad emanare, entro nove mesi dalla data della sua entrata in vigore, uno o più decreti legislativi al fine di ridefinire taluni aspetti dell'assetto normativo in materia I.N.A.I.L., con previsione in particolare "...nell'oggetto dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e nell'ambito di un sistema di indennizzo e di sostegno sociale, di un'adeguata copertura e valutazione indennitaria del danno biologico, con conseguente adeguamento della tariffa dei premi". L'interpretazione che precluda il diritto del danneggiato al risarcimento del danno biologico differenziale inteso anche in questa seconda accezione (ovvero in senso quantitativo) comporterebbe dunque un evidente eccesso di delega, posto che la legge delega non prevede alcuna riforma o alcun coinvolgimento dell'ordinario sistema risarcitorio civilistico, ma soltanto l'estensione dell'ambito dell'assicurazione I.N.A.I.L. al danno biologico, con l'introduzione di un idoneo indennizzo (e non risarcimento). Vi è poi un elemento testuale dato dal fatto che l'art.13 che qualifica l'emolumento a carico I.N.A.I.L. come "indennizzo".

Dal punto di vista della teoria generale del diritto, il termine indennizzo indica un concetto del tutto distinto da quello del risarcimento, posto che il risarcimento è commisurato all'esatta misura del danno, mentre l'indennizzo non copre necessariamente tutte le voci di danno eventualmente scaturite dall'evento. Inoltre, il risarcimento presuppone necessariamente la sussistenza di un illecito (contrattuale od extracontrattuale), mentre le prestazioni assicurative erogate dall'I.N.A.I.L. sono indipendenti dall'esistenza di un illecito civile e sono garantite a prescindere dalla colpa dell'autore della condotta dannosa (e quindi anche in presenza del caso fortuito) e a prescindere anche dall'esistenza di un responsabile diverso dal danneggiato (essendo riconosciute anche in ipotesi di danno verificatosi per esclusiva colpa del danneggiato). Dunque l'indennizzo I.N.A.I.L. si distingue dal risarcimento anche per l'assenza del presupposto della colpa, condizione invece necessaria per la risarcibilità del danno biologico civile. L'assicurazione obbligatoria I.N.A.I.L. prevede cioè la corresponsione di un minimum sociale garantito anche nelle ipotesi in cui non sia ravvisabile colpa di terzi: il rischio dell'infortunio dovuto a caso fortuito o a colpa dello stesso lavoratore si sposta così sulla collettività. Da ultimo deve rilevarsi che per postumi inferiori al 6% (e dunque non indennizzati dall'I.N.A.I.L.) nessuno dubita della possibilità del lavoratore danneggiato di agire nei confronti del datore di lavoro per ottenere il risarcimento pieno del danno, certamente quantificato secondo gli usuali criteri civilistici. Del tutto irragionevole ed ingiustificato sarebbe allora riconoscere la piena risarcibilità dei danni di minore entità ed invece la risarcibilità soltanto parziale (ovvero nei limiti dell'indennizzo I.N.A.I.L.) per i danni alla salute di maggior incidenza. Più in generale, ove si ritenesse che la disciplina legislativa del 2000 abbia inteso vincolare il Giudice ad un "tetto massimo" di valutazione del danno biologico patito dal lavoratore, al lavoratore danneggiato verrebbe

riconosciuto un trattamento peggiore rispetto al danneggiato non lavoratore (al quale tale limitazione non sarebbe applicabile): il che appare non soltanto illogico - e quindi incostituzionale sotto il profilo del principio di ragionevolezza - ma anche contrario a quel favor laboratoris che deve permeare tutta la disciplina giuslavoristica in ossequio al dettato degli artt.1 e 35 della nostra Costituzione. Si deve infatti ritenere che, come affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n.87 del 1991, "il rischio delle menomazioni dell'integrità psicofisica del lavoratore, prodottasi nello svolgimento e a causa delle sue mansioni, debba di per se stesso godere di una garanzia differenziata e più intensa, che consenta quella effettiva, tempestiva ed automatica riparazione del danno che la disciplina comune non è in grado di apprestare". Dunque, se differenziazioni di tutela possono farsi in relazione al fatto che la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata a causa o in occasione dello svolgimento di attività lavorativa, tali differenziazioni possono essere soltanto in melius. Deve pertanto concludersi che, come sostenuto in dottrina, l'I.N.A.I.L. non indennizza integralmente il danno biologico. Per la parte non indennizzata, può ritenersi che non vi sia prestazione previdenziale: "se non si fa luogo a prestazione previdenziale, non vi è assicurazione: mancando l'assicurazione cade l'esonero". Il lavoratore è allora legittimato a richiedere quanto non indennizzato dall'I.N.A.I.L. direttamente al datore di lavoro civilmente responsabile. La ritenuta differenza ontologica tra il risarcimento del danno e l'indennizzo I.N.A.I.L. (anche se relativo al medesimo danno) comporta che non necessariamente debba esservi omogeneità dei parametri valutativi dell'una e dell'altra categoria: sicché non vi è ragione per cui il Giudice della responsabilità civile non possa continuare ad applicare i consueti criteri equitativi di liquidazione del danno anche in presenza di una fattispecie dannosa comportante l'erogazione di prestazioni da parte dell'I.N.A.I.L.. Si aggiunga che, anche dal punto di vista testuale, l'art. 13 D.Lgs. n. 38 del 2000 introduce una definizione di danno biologico: "in via sperimentale"; "in attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento"; "ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni su lavoro". Ciò significa che tale definizione non può essere estesa ad altri campi del diritto e in particolare a quello civile, per il quale si resta in attesa di una definizione di carattere generale che fissi i criteri per la determinazione del risarcimento. Si aggiunga che, a distanza di un anno, il legislatore ha introdotto, con l'art.5 della L. n. 57 del 2001, una ulteriore - e diversa - disciplina settoriale del danno biologico, destinata questa volta a valere nell'ambito della responsabilità civile da circolazione stradale e della connessa assicurazione obbligatoria. Un danno biologico pari all'8% patito da un soggetto di anni 50 viene indennizzato dall'I.N.A.I.L. con un importo capitale di L. 10.920.000, pari a Euro.5.693,71. Lo stesso danno sarebbe stato risarcito in base alle tabelle della L. n. 57 del 2001 in Euro.8.742,59, oltre all'inabilità temporanea. Dunque, un lavoratore vittima incolpevole di un incidente stradale "in itinere" dovrebbe accontentarsi del risarcimento previsto dal D.Lgs. n. 38 del 2000, non potendo ottenere l'integrale indennizzo del proprio danno alla salute nei confronti dell'assicurazione del responsabile. Ove poi non si tratti né di infortunio sul lavoro, né di sinistro automobilistico, per il medesimo danno verrebbe riconosciuto un risarcimento più elevato in base all'applicazione delle tabelle medico-legali e risarcitorie in uso al Tribunale. In realtà, l'art.5, 4 comma, L. n. 57 del 2001, in materia di responsabilità civile da circolazione stradale, al di là della quantificazione standard - uguale per tutti - del danno biologico, prevede espressamente la possibilità di ottenere giudizialmente un "risarcimento ulteriore" sotto il profilo della personalizzazione e individualizzazione del danno. La mancata previsione di tale possibilità nell'art.13 D.Lgs. n. 38 del 2000 trova giustificazione e razionale inquadramento sistematico nella perdurante possibilità di richiedere direttamente al datore di lavoro, responsabile civilmente, il risarcimento del danno differenziale. Deve dunque concludersi che il lavoratore è tuttora legittimato a richiedere direttamente al datore di lavoro civilmente responsabile il risarcimento del danno non indennizzato dall'I.N.A.I.L. (ovvero del c.d. danno differenziale). In caso di mancata denuncia all'I.N.A.I.L. o in caso di mancata liquidazione dell'indennizzo da parte dell'I.N.A.I.L., si pone il problema se il datore di lavoro continui a rispondere integralmente del danno biologico ai sensi dell'art.2087 c.c. anche per malattie professionali manifestatesi dopo il 25 luglio 2000. Il disposto dell'art.10, comma 7, D.P.R. n. 1124 del 1965, ai cui sensi "quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate", sembra imporre una risposta negativa a tale quesito. L'esonero da responsabilità riconosciuto comunque al datore di lavoro fino all'ammontare del danno indennizzato (o indennizzabile) dall'I.N.A.I.L. opera ex lege e non può essere condizionato da una scelta discrezionale del lavoratore (l'esonero non può, ad esempio, venir meno a seguito dell'inerzia del lavoratore che abbia lasciato decorrere il termine prescrizione per richiedere le prestazioni I.N.A.I.L.). In altre parole il lavoratore non può legittimamente

disporre, annullandolo, del diritto del datore di lavoro al parziale esonero della responsabilità civile ex art. 10 D.P.R. n. 1125 del 1965. La norma di cui all'art. 10 D.P.R. n. 1124 del 1965, commi 6 e 7, prevede che il risarcimento spettante all'infortunato sul lavoro o ai suoi aventi diritto sia dovuto solo nella misura differenziale derivante dal raffronto tra l'ammontare complessivo del risarcimento e quello delle indennità liquidate dall'I.N.A.I.L. in dipendenza dell'infortunio, al fine di evitare una ingiustificata locupletazione in favore degli aventi diritto, i quali, diversamente, percepirebbero, in relazione al medesimo infortunio, sia l'intero danno, sia le indennità. A fronte di tale esonero, si deve dunque comunque detrarre dal risarcimento biologico quanto il lavoratore abbia ottenuto dall'I.N.A.I.L.

ovvero avrebbe potuto ottenere usando l'ordinaria diligenza (quantum che corrisponde all'esonero cui il datore di lavoro ha diritto) ".

Dunque, il giudice di merito, dopo aver calcolato il danno civilistico, deve procedere alla comparazione di tale danno con l'indennizzo erogato dall'Inail secondo il criterio delle poste omogenee, tenendo presente che detto indennizzo, oltre al danno patrimoniale, ristora unicamente il danno biologico permanente e non gli altri pregiudizi che compongono la nozione pur unitaria di danno non patrimoniale (Cass. n. 1322 del 2015; Cass. n. 20807 del 2016).

Nella specie, si deve tener conto che è pacifico tra le parti che l'I.N.A.I.L. non abbia liquidato all'attore nessuna prestazione per il danno biologico subito in seguito all'infortunio oggetto di causa, giacché ha definito negativamente la pratica amministrativa, senza che il sig. G. ne abbia coltivato l'impugnazione in via amministrativa e giurisdizionale.

Dunque, è stata interpellata la CTU affinché chiarisse se la quantificazione del danno biologico di cui alla consulenza fosse parametrata sia ai Baremes previsti dalle Tabelle di valutazione danno in Responsabilità civile che a quelli previsti dalla L. n. 38 del 2000 ovvero, in caso di risposta negativa, ne indicasse la percentuale con riferimento a tale ultimo profilo. La CTU ha così risposto al quesito integrativo: " (...) con riferimento alle tabelle di cui alla L. n. 38 del 2000, si ritiene che la patologia sofferta dal G. possa essere inquadrata come disturbo post-traumatico da stress cronico, da moderato a severo, per una non completa efficacia della terapia con persistenza della sintomatologia pur in costanza di cure e che pertanto essa determini un danno biologico del 9% ". **SUL RISARCIMENTO DEL DANNO NON PATRIMONIALE: DANNO BIOLOGICO**

Ai fini dell'inquadramento dogmatico del danno non patrimoniale, basti richiamare l'approdo raggiunto dalle SU della Cassazione nel 2008, n. 26972.

Sotto il profilo del danno biologico, è doveroso premettere come parte ricorrente abbia avverso le conclusioni rassegnate dalla CTU in merito alla quantificazione percentuale dei postumi permanenti nella misura del 12%; in particolare, secondo il ricorrente stesso ed il suo CTP, il sig. G. sarebbe afflitto da "Disturbo Depressivo Maggiore con sintomi melanconici di grado grave" in luogo del diagnosticato "Disturbo dell'adattamento" e che, pertanto, l'inabilità sarebbe quantificabile nella misura del 40% (a fronte peraltro di una allegazione iniziale, negli atti introduttivi, di un danno biologico del 15%, come da CTP allegata al ricorso).

Premesso che il CTP dott. A. è subentrato al precedente e non ha partecipato alle operazioni peritali, alle osservazioni la dott.ssa Z. ha fornito una risposta puntuale che questo Giudice intende condividere in questa sede:

"(...) Ritiene il CTP che, sulla base delle indagini effettuate (alle quali peraltro non ha partecipato), il p. sarebbe affetto da un "Disturbo Depressivo Maggiore con sintomi melanconici di grado grave, complicato da disturbi coesistenti ad andamento cronico". Tale orientamento diagnostico, oltre che non essere mai stato oggetto di discussione nell'ambito delle indagini, non essendo emersi elementi clinici di tale gravità da ricondurre i disturbi nell'ambito di un Disturbo Depressivo Maggiore, né mai ipotizzato dai consulenti di

parte, è del tutto estraneo alla storia clinica che emerge in atti. Nelle certificazioni specialistiche non si parla mai di episodi di depressione maggiore. Le certificazioni esaminate fanno infatti dapprima riferimento ad una reazione di adattamento con ansia e umore depresso e successivamente ad una reazione depressiva prolungata peraltro con SINTOMI ATTENUATI che incidono sulla qualità di vita (non o perlomeno non in forma severa sul funzionamento). In entrambi i casi gli specialisti hanno posto l'accento sulla natura reattiva del disturbo e conseguentemente sulla noxa traumatica dello stesso. In aggiunta, pur essendo la diagnosi ai sensi del DSM V una diagnosi non eziologica ma descrittiva che si basa sulla tipologia e sulla gravità dei sintomi occorre sottolineare come il Disturbo Depressivo Maggiore sia difficilmente epifenomenico di un unico evento traumatico in età adulta essendo assai più frequentemente espressione di una organizzazione di personalità al limite che va incontro a reiterati episodi depressivi per la sua maggiore fragilità e per la frequente concomitanza di altri disturbi o di fatti traumatici precoci. In alternativa è talora espressione di una struttura psicotica che va incontro a gravi fasi di scompenso con sintomi psicotici, stati di mutacismo e catatonia, grave rallentamento psicomotorio o ad alternanza di fasi depressive gravi e fasi maniacali. In tutti questi casi la storia clinica e la ricostruzione esistenziale avrebbero evidenziato precedenti psicopatologici e/o disturbi di personalità e la valutazione del danno avrebbe dovuto prevedere approfondimenti per valutare il peso delle eventuali preesistenze. Nel caso in esame i sintomi descritti possono essere in parte simili a quelli del Disturbo depressivo maggiore ma ben diversa ne è la espressività sul piano clinico e la ricaduta sul piano funzionale. Il p. non ha mai subito ricoveri, non sono risultati reiterati accessi urgenti ai servizi, la terapia è sempre stata per os con farmaci ansiolitici ed antidepressivi. Ai colloqui non si è evidenziato alcun rallentamento psicomotorio, né sono emerse idee autolesive o autosoppressive. Non si sono evidenziati sensi di colpa, ma piuttosto una evidente polarizzazione sui fatti e atteggiamenti di frustrazione, ingiustizia, rivendicazione peraltro probabilmente accentuati dal setting peritale e dalla vertenza giudiziaria in atto che vede una forte contrapposizione delle Parti. Ribadisco pertanto l'orientamento diagnostico formulato e la valutazione espressa tenuto conto che i sintomi attualmente riscontrati appaiono attenuati rispetto alla prima fase clinica pur a fronte di una più che probabile maggiore espressività correlata agli stimoli evocativi connessi alle vicende in corso".

In altre parole, pur essendo sul piano descrittivo la sintomatologia in parte corrispondente a quella della patologia rivendicata da parte ricorrente, proprio il fatto che egli non avesse manifestato in precedenza ai fatti di causa sintomi psicopatologici induce il CTU ad escludere, con motivazione logica ed immune da censure, che il ricorrente sia afflitto da disturbo depressivo maggiore.

Le ulteriori doglianze si concretano in una critica fondata su un diverso modo di considerare e valutare la patologia. Non risultano dedotte ulteriori e significative carenze o deficienze diagnostiche né risultano allegate affermazioni illogiche e scientificamente errate, o indicate omissioni degli accertamenti strumentali dai quali non possa prescindere per la formulazione di una corretta diagnosi, non essendo sufficiente la mera prospettazione di una semplice difformità tra le valutazioni del consulente e quella della parte circa l'entità e l'incidenza del dato patologico; al di fuori di tale ambito, la censura di difetto di motivazione costituisce un mero dissenso diagnostico non attinente a vizi del processo logico (cfr. Cass. 7341/2004).

Il danno all'integrità psico-fisica deve essere liquidato secondo le tabelle del Tribunale di Milano (aggiornate al 2018). La Suprema Corte ha recentemente statuito che, in assenza di criteri stabiliti dalla legge, le tabelle adottate dal Tribunale di Milano costituiscono il parametro per la liquidazione del danno alla persona, "poiché l'equità va intesa anche come parità di trattamento, la liquidazione del danno non patrimoniale alla persona da lesione dell'integrità psico-fisica presuppone l'adozione da parte di tutti i giudici di merito di parametri di valutazione uniformi che, in difetto di previsioni normative (come l'art. 139 del codice delle assicurazioni private, per le lesioni di lieve entità conseguenti alla sola circolazione dei veicoli a motore e dei natanti), vanno individuati in quelli tabellari elaborati presso il tribunale di Milano, da modularsi a seconda delle circostanze del caso concreto" (Cass. sent. 7 giugno 2011 n. 12408; Cass., sez. VI, Ord. 04.01.2013 n. 134).

Quindi al ricorrente - di anni 51 al momento del consolidamento dei postumi (che, presuntivamente, si aggancia alla scadenza dell'ultimo certificato in data 2.5.2016, in assenza di l'inabilità temporanea) - sarebbe spettata la complessiva somma di Euro 21.782,16 (punto danno biologico: 2420,24 Euro * 12*0,750 demoltiplicatore); invece, dall'INAIL avrebbe potuto ottenere astrattamente la somma di Euro 9.598,91 (calcolata sul 9%); dunque, al sig. G. è dovuto l'importo di Euro 12.183,49 a titolo di danno biologico differenziale.

SUL RISARCIMENTO DEL DANNO NON PATRIMONIALE: C.D. DANNO MORALE E PERSONALIZZAZIONE

Il ristoro del danno morale (cd. sofferenza patita) deve essere utilizzato facendo riferimento allo specifico punto delle Tabelle di Milano, poiché tali tabelle determinano il valore finale del punto utile al calcolo del danno biologico da invalidità permanente tenendo conto di tutte le componenti non patrimoniali, compresa quella già qualificata in termini di danno morale. E' prevista una liquidazione congiunta del danno non patrimoniale derivante da lesione permanente all'integrità psicofisica e del danno non patrimoniale derivante dalla stessa lesione in termini di dolore e sofferenza soggettiva (Cass. Sez. 6 - 3, Sent. n. 20111 del 24/09/2014; Cass. Sez. 3, Sent. n. 5243 del 06/03/2014).

Dunque, nel caso di specie è pari ad Euro 6.098,94 (punto danno non patrimoniale: Euro 3097,90 - punto base danno biologico: Euro 2420,24*12*demoltiplicatore:0,750).

Quanto alla personalizzazione del danno, si osserva quanto segue: come è noto, la "personalizzazione" del risarcimento del danno alla salute consiste in una variazione in aumento (ovvero, in astratta ipotesi, anche in diminuzione) del valore standard del risarcimento, per tenere conto delle specificità del caso concreto, ove il fatto illecito abbia avuto incidenza rilevante su specifici aspetti dinamico- relazionali.

Questi ultimi devono consistere, secondo il più recente insegnamento di questo giudice di legittimità, in circostanze eccezionali e specifiche, sicché non può essere accordata alcuna variazione in aumento del risarcimento standard previsto dalle "tabelle" per tenere conto di pregiudizi che qualunque vittima che abbia patito le medesime lesioni deve sopportare, secondo l'id quod plerumque accidit, trattandosi di conseguenze già considerate nella liquidazione tabellare del danno (cfr. Cass. n. 7513/2018, Cass. n. 10912/2018, Cass. n. 23469/2018, Cass. n. 27482/2018 e, da ultimo, Cass. 28988/2019).

La personalizzazione del danno deve trovare giustificazione nel positivo accertamento di specifiche conseguenze eccezionali, ulteriori rispetto a quelle ordinariamente conseguenti alla menomazione, e non può quindi costituire lo strumento per ovviare alla carenza di prova in punto di danno alla capacità lavorativa, tanto più che la lesione alla capacità di lavoro generica è ricompresa nell'ambito delle conseguenze ordinarie del danno alla salute e quella relativa alla capacità lavorativa specifica, da valutarsi nell'ambito del danno patrimoniale, esula dalla sfera del danno biologico.

I principi della personalizzazione del danno operano anche in caso di danno per mobbing/straining.

Tanto premesso in punto di diritto, in punto di fatto si osserva come parte ricorrente, negli atti introduttivi, abbia laconicamente fatto riferimento alle conseguenze dinamico-relazionali delle condotte di controparte, affermando che "(...) il demansionamento, le umiliazioni e vessazioni subite dal Ricorrente e le modalità con cui egli ha svolto attività lavorativa in spregio alle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c. e il D.Lgs. n. 81 del 2008 hanno cagionato seri danni alla salute psicofisica del lavoratore, intaccando la sua immagine, la sua vita personale, intima e di relazione, come del resto ben illustra la relazione medico legale del Dott. S., seppur in quadro clinico non sia ancora stabilizzato e il Ricorrente risulta ancora in cura presso il CSM territorialmente competente".

E' d'uopo precisare come il ricorrente personalmente abbia riferito oralmente in udienza ed al CTU (e a mezzo di scritti irritualmente indirizzati al Giudice) in corso di causa di aver subito una devastazione dal

punto di vista "psico-fisico, sociale, sentimentale, esistenziale, morale, professionale, patrimoniale, familiare, sessuale a causa della (...) azione vessatoria" attuata nei suoi confronti.

Ora, a prescindere alla ritualità di tali deduzioni, va precisato come l'idoneità della situazione psicopatologica ad incidere (in misura superiore alla generalità dei casi analoghi) sulla vita di relazione del ricorrente può essere presuntivamente desunta dalla persistenza della sintomatologia, come peraltro riscontrabile dai rilievi del CTU: "Il tono dell'umore è apparso depresso e connotato da disforia e continuo stato di irritabilità e preoccupazione per il futuro. L'affettività è appiattita e coartata. Si evidenzia disinvestimento e disinteresse per tutto ciò che prima dei fatti de quo era oggetto di intensa partecipazione emotiva. La progettualità futura è inibita e spenta.

I suddetti disturbi, pur essendo in parte di natura soggettiva, si sono evidenziati all'esame psichico effettuato durante i colloqui clinico-diagnostici e sono in linea con quanto certificato dagli psichiatri curanti del Centro di Salute Mentale territorialmente competente. La sintomatologia ansioso-depressiva, seppure in forma attenuata rispetto al primo periodo di presa in carico, appare persistente pur in costanza di terapia psicofarmacologica".

Dunque, ritiene questo giudice che, sul piano dinamico-relazionale, quanto meno con riferimento alle relazioni sociali, affettive e sessuali (cfr. doc. medica in atti) l'illecito perpetrato ai danni del ricorrente abbia prodotto delle conseguenze esorbitanti quelle normalmente ricomprese e ristorate dalla liquidazione del danno non patrimoniale secondo le Tabelle milanesi, meritevoli di una personalizzazione nella misura pari alla metà del danno biologico riconosciuto e, dunque, pari ad Euro 10.891,08 (Euro 21782,16/2)

Pertanto, a titolo di danno non patrimoniale spetta al ricorrente la complessiva somma di Euro 29.173,51.

L'importo de quo, in quanto esprime il valore per equivalente del danno in moneta attuale, deve essere maggiorato di interessi legali calcolati sul capitale devalutato alla suddetta data e quindi rivalutato annualmente fino alla data della presente decisione.

SUL RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE DA DEMANSIONAMENTO Le Sezioni unite della S.C. (sentenza 24 marzo 2006, n. 6572) già da tempo hanno affermato che "In ipotesi di dequalificazione, il danno professionale - che può consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita e/o dalla mancata acquisizione di maggiore capacità, sia nel pregiudizio subito per perdita di chance - può essere riconosciuto solo in presenza di adeguata allegazione, ossia, ad esempio, deducendo l'esercizio di un'attività soggetta a continua evoluzione e caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venir meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo, o provando in concreto le aspettative conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto".

In tema di prova e con specifico riguardo al danno da demansionamento, le Sezioni unite (sentenza 17 luglio 2008, n. 19596) hanno aggiunto che per la configurazione di una presunzione giuridicamente valida, non occorre che l'esistenza del fatto ignoto rappresenti l'unica conseguenza possibile di quello noto secondo un legame di necessità assoluta ed esclusiva, ma è sufficiente che dal fatto noto sia desumibile quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità basato sull'id quod plerumque accidit (in virtù della regola dell'inferenza probabilistica). In senso analogo, si è affermato che il danno derivante da dequalificazione, proprio perché può assumere diversa natura, richiede che il lavoratore indichi in maniera specifica il tipo di danno che assume di avere subito e poi fornisca la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti; prova che può essere fornita anche ex art. 2729 c.c., attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, ed tal fine possono, ad esempio, essere valutate nel caso di dedotto danno da demansionamento, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa dopo la lamentata dequalificazione, restando in ogni caso affidato al Giudice di merito - le cui

valutazioni, se sorrette da congrua motivazione sono incensurabili in sede di legittimità - il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, dopo l'individuazione, appunto, della specie, e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione equitativa (Cass. S.U. 9 luglio 2008, n. 188139).

Nel caso di specie, parte ricorrente non ha specificamente dedotto se ci siano stati dei vantaggi connessi alla propria esperienza professionale che siano venuti meno in conseguenza del loro mancato esercizio per quel periodo o quali sarebbero stati gli effettivi vantaggi conseguibili in caso di perpetrazione dell'esercizio delle mansioni in precedenza svolte.

Infatti, negli atti introduttivi, parte ricorrente si è limitata a richiedere il risarcimento del "danno patrimoniale subito ex art. 2087 c.c e per demansionamento pari ad Euro 24.700 (danno emergente e lucro compressivi anche della perdita del bagaglio professionale, ostacolo alla professione in carriera e perdita di chances)", senza ulteriori allegazioni in merito alla tipologia di pregiudizio concretamente subito; né sono state articolate tempestivamente specifiche istanze istruttorie sul punto.

Dunque, la domanda non può trovare accoglimento.

SUL RISARCIMENTO DELL'ULTERIORE DANNO PATRIMONIALE (SPESE MEDICHE)

Devono essere rimborsate al ricorrente le spese mediche sostenute in epoca successiva al demansionamento, per un totale di Euro 6221,86 (danno patrimoniale), per come indicate nell'elenco riepilogativo del 22.01.2021 (documentazione in gran parte acclusa al deposito del 24.09.2019), escluse quelle non strettamente inerenti al disturbo contratto dal ricorrente (2024, 2029, 2030, 2034, 2036, 2039), nonché quelle relative alle CTP del dott. E. e del dott. A.

Infatti, la Cassazione (Cass. n. 84/2013) ha affermato che "le spese sostenute per la consulenza tecnica di parte, la quale ha natura di allegazione difensiva tecnica, rientrano tra quelle che la parte vittoriosa ha diritto di vedersi rimborsate, a meno che il giudice non si avvalga, ai sensi dell'art. 92, primo comma, cod. proc. civ., della facoltà di escluderle dalla ripetizione, ritenendole eccessive o superflue" (conforme Cass. n. 3380/2015); nel caso di specie, vi era già una CTP medica in atti, mentre - quanto alla CTP del dott. E., il suo deposito è da ritenersi tardivo.

La restante documentazione relativa alle spese mediche è stata ritenuta ammissibile, giacché il danno risarcibile va determinato con riguardo al tempo della sentenza (si deve infatti tenere conto, da un lato, di tutte le conseguenze dell'inadempimento o dell'illecito, anche se si verificano in tempo successivo, dall'altro lato delle vicende che hanno ridotto la portata del danno), in quanto il risarcimento deve corrispondere il più possibile al danno effettivamente subito dal danneggiato.

Alla somma, come sopra determinata, devono essere altresì riconosciuti gli interessi compensativi del danno derivante dal mancato godimento tempestivo dell'equivalente pecuniario del bene perduto secondo l'insegnamento delle Sezioni Unite (Cass. civ., SS.UU., n. 1712 del 17.2.1995). Recependo i principi di cui alla sentenza n. 1712 del 17 febbraio 1995 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, appare congruo adottare, anche in applicazione del principio equitativo ex artt. 1226 e 2056 c.c., la progressiva rivalutazione, di anno in anno, secondo gli indici I.S.T.A.T. dalla data delle singole fatture prodotte fino alla presente sentenza; sugli importi come sopra determinati, inoltre, sono dovuti gli ulteriori interessi legali, ex art. 1282 c.c., dalla presente pronuncia e fino al saldo effettivo.

SULLA REGOLARIZZAZIONE DELLA POSIZIONE CONTRIBUTIVA

La domanda di condanna del datore di lavoro alla regolarizzazione della posizione contributiva non è invece ammissibile in questa sede. Con la sentenza n. 19398/2014 (nello stesso senso, da ult., Cass. n. 14853 del 2019), infatti, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affermato che: "in caso di omissione

contributiva, il lavoratore può chiedere la condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali in favore dell'ente previdenziale solo se quest'ultimo sia parte nel medesimo giudizio, restando esclusa in difetto l'ammissibilità di tale pronuncia (che sarebbe una condanna nei confronti di terzo, non ammessa nel nostro ordinamento in difetto di espressa previsione)". La parte ricorrente non ha evocato direttamente in giudizio l'ente previdenziale, né si è inteso disporre la chiamata in causa per ragioni di economia processuale.

SULLE SPESE DI LITE

Le spese nei rapporti tra ricorrente e D. SPA in proprio sono compensate, in ragione della qualità delle parti e della peculiarità della vicenda (Corte Cost. n. 77 del 2018).

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto (...) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 37 del 8.3.2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 96 del 26.4.2018, in vigore dal successivo 27.4.2018). In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo per lo studio della controversia, per la fase introduttiva, per la fase istruttoria e per la fase decisoria (per controversie di valore compreso tra Euro 26.000,00 e Euro 52.000,00), e si determina in Euro 8.900,00 (controversia, valore medio: Euro 3.100,00; Fase introduttiva del giudizio, valore medio: Euro 1.200,00; Fase istruttoria e/o di trattazione, valore medio: Euro 1.800,00; Fase decisionale, valore medio: Euro 2.800,00 - valori arrotondati) il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. n. 55 del 2014, non modificato in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Gli importi previsti per le fasi di studio, introduttiva e due terzi di quella istruttoria sono da distrarsi in favore dell'Avv. B., il restante terzo e metà della fase decisionale in favore dell'Avv. P., la restante metà della fase decisionale in favore dell'Avv. P. e dell'Avv. S., rispettivamente per Euro 1.200,00 ed Euro 200,00, giusta le rispettive richieste di distrazione. Quanto all'avv. S., infatti, si osserva come, pur avendo quest'ultima avendo certamente svolto attività difensiva di rilievo (Sul piano quantitativo e qualitativo, avendo redatto una memoria di 25 pagine dopo pochi giorni dal conferimento del mandato), non può non tenersi conto dell'inammissibilità delle deduzioni difensive tardivamente svolte, non essendo stato autorizzato il deposito di una vera e propria memoria difensiva.

Non si fa applicazione dell'art. 91 c.p.c., in relazione al rifiuto delle varie proposte conciliative formulate in giudizio, giacché il dispositivo prevede la reintegra nel posto di lavoro, ovvero bene della vita ontologicamente diverso rispetto a quello oggetto delle suddette proposte.

Le spese di CTU, già liquidate, sono poste definitivamente a carico della parte resistente.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così decide:

1) Dichiara la nullità del licenziamento intimato a G.G. in data 1.4.2016 per superamento del periodo di comporto;

- 2) Condanna la D. SPA, incorporante la D.M. SRL, in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare G.G. nel posto di lavoro;
- 3) Condanna la D. SPA, incorporante la D.M. SRL, in persona del legale rappresentante p.t., alla corresponsione in favore di G.G. delle retribuzioni, quantificabili in (Euro 2505,94 mensili) maturate dalla notifica dell'impugnazione giudiziale (10/10/2016) nella misura di n. 12 mensilità, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo, come per legge;
- 4) Dichiara che la D.M. SRL ha violato l'art. 2087 c.c. nei confronti del ricorrente, per le ragioni indicate in parte motiva;
- 5) Condanna D. SPA, incorporante della D.M. SRL, in persona del legale rappresentante, a corrispondere a G.G. la somma di Euro 29.173,51 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, importo maggiorato di interessi legali calcolati sul capitale devalutato al 2.5.2016 e quindi rivalutato annualmente fino alla data della presente decisione, e di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sul capitale mensilmente rivalutato) dalla data della decisione fino al saldo;
- 6) Condanna D. SPA, incorporante la D.M. SRL, in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento in favore di G.G. della somma di Euro 6221,86, oltre rivalutazione, di anno in anno, secondo gli indici I.S.T.A.T. dalla data delle singole fatture prodotte fino alla presente sentenza ed interessi legali, dalla presente pronuncia e fino al saldo effettivo;
- 7) Dichiara inammissibile la domanda di regolarizzazione contributiva;
- 8) Rigetta ogni altra domanda;
- 9) Condanna la D. SPA, incorporante la D.M. SRL, in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi Euro 8.900,00, di cui Euro 5.500,00 da distrarsi in favore dell'Avv. B.A., Euro 2.000,00 in favore dell'Avv. P.F. ed Euro 1.200,00 in favore dell'Avv. P.M. ed Euro 200,00 in favore dell'Avv. S., il tutto oltre rimb. forf. IVA e CPA;
- 10)Pone le spese di CTU, già liquidate, definitivamente a carico della D. SPA, incorporante la D.M. SRL.

Così deciso in Modena, il 2 febbraio 2021.

Depositata in Cancelleria il 2 febbraio 2021.