



**REPUBBLICA ITALIANA
IL TRIBUNALE DI PAVIA**

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona della dott. Gabriele Allieri
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa promossa da

avv.ti Massimo Guenci, Alberto Guariso e Livio Neri
ricorrente

CONTRO

s.p.a

avv.ti Paolo Tosi e Leonardo Battaglia
resistente

IL GIUDICE

a scioglimento della riserva,
visti gli atti ed esaminate le opposte deduzioni delle parti,

OSSERVA

con ricorso depositato in data 15 maggio 2019, [REDACTED] premesso di aver lavorato presso la società convenuta dal 21.12.2010 e di essere stato licenziato con raccomandata del 29.10.2018 per assertedo superamento del periodo di comporta, ha agito in giudizio chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità e comunque annullare il licenziamento intimato al ricorrente con lettera 29.10.18;

b) condannare la convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 co. 1 L. 300/70, o in subordine dell'art. 18 co. 4 e co. 7 L. 300/70;

c) condannare la convenuta a corrispondere al ricorrente le retribuzioni globali di fatto maturate e maturande dal 30.10.18 al giorno dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'importo mensile di € 2.189,72, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in favore dello stesso per il medesimo periodo”.

RFI si è costituita ritualmente in giudizio contestando la fondatezza delle domande e chiedendone pertanto la reiezione.

La causa è stata istruita mediante l'escussione di testimoni e l'elaborazione di una consulenza tecnica d'ufficio.

Di seguito, le parti hanno discusso la causa oralmente.



Così ricostruito l'iter processuale, si osserva quanto segue.

1. Il rapporto di lavoro tra le parti e il licenziamento intimato nei confronti del ricorrente.

Assunto da [REDACTED] il 21.12.2010 con contratto di apprendistato professionalizzante, trasformato in ordinario contratto a tempo indeterminato dal 20.12.2013, Francesco Scognamiglio ha pacificamente svolto, fino alla fine del 2015, mansioni di addetto alla manutenzione delle infrastrutture, e in particolare della linea aerea ferroviaria, presso la stazione di Milano Centrale.

È pacifico fra le parti che al ricorrente, dopo un ricovero in pronto soccorso il 04.12.2015, sia stata diagnosticata una cardiopatia, in conseguenza della quale egli, sottoposto a visita medica, è stato giudicato idoneo alle mansioni di addetto alla manutenzione nell'ambito di officine/magazzini e reparti, ma con esclusione dai turni notturni (frequentemente osservati in precedenza) e dai lavori in altezza.

È documentale che, all'esito della diagnosi che precede, e all'esito della visita medica testé descritta, [REDACTED] abbia visto mutate le sue mansioni fin dal ritorno al lavoro, dopo il periodo di malattia, il 19.02.2016.

In particolare, non è in contestazione fra le parti che il ricorrente, nel periodo da febbraio 2016 ad ottobre 2016, sia stato assegnato agli uffici presenti a Milano Centrale; che, successivamente, nel periodo da novembre 2016 a giugno 2017, sia stato assegnato agli uffici di Milano Greco Pirelli; che, infine, da luglio 2017 ad ottobre 2018, sia stato trasferito presso l'unità manutentiva di Voghera.

Non è in contestazione tra le parti che durante queste tre frasi il ricorrente sia stato frequentemente assente per malattia; nello specifico, risulta documentale che egli abbia lavorato 126 giorni in 9 mesi presso Milano Centrale, 14 giorni in 8 mesi a Milano Greco Pirelli e, infine, 108 giorni in 16 mesi a Voghera (cfr. doc. 13 RFI).

Ed è dunque in considerazione del numero di giorni d'assenza (467) che, superato il periodo di comporto (pari a 458 giorni), RFI ha licenziato [REDACTED] (cfr. doc. 14 ricorrente).

2. Le contrapposte tesi delle parti sulla condotta datoriale e sul recesso intimato.

[REDACTED] ha impugnato il licenziamento intimatogli.

Nel far ciò, egli ha sostenuto che, diagnosticatagli la cardiopatia, a partire dal febbraio 2016, in tutti i successivi contesti in cui è stato collocato da [REDACTED], egli sarebbe stato totalmente inattivo e privo di mansioni da svolgere.

In particolare, nel primo dei predetti periodi, gli sarebbe stata assegnata una postazione (sedia e scrivania) presso uno degli uffici ubicati a Milano Centrale, senza che tuttavia gli venisse assegnato alcun compito da svolgere; le sue richieste e sollecitazioni in tal senso, si sarebbero sempre scontrate con altrettante richieste di pazienza e di attesa per la ricerca di una prossima soluzione.

Analogamente, nel corso della sua esperienza a Milano Greco Pirelli, assegnata una postazione all'interno di un ufficio, il suo unico compito sarebbe stato soltanto quello di leggere alcuni opuscoli (attinenti al controllo della documentazione delle ditte esterne) che gli erano stati consegnati.

Infine, una volta assegnato a Voghera, egli non avrebbe avuto alcuna postazione di lavoro; sarebbe stato lasciato totalmente privo di mansioni a trascorrere le proprie giornate seduto sulle panche degli spogliatoi degli addetti alla manutenzione dei binari, salvo un paio



d'occasioni in cui gli sarebbe stato dato il compito di sbrigare alcune commissioni a Milano per i suoi superiori.

Secondo il ricorrente, la pretesa inattività lavorativa sopra indicata avrebbe determinato l'insorgenza di uno stato patologico, da identificarsi nel "disturbo della personalità schizoide" diagnosticatogli; in conseguenza della predetta patologia, egli sarebbe stato costretto ad astenersi dal lavoro per un numero di giorni pari quasi alla metà del totale delle assenze maturate.

Nello specifico, egli ha riferito di essersi rivolto per la prima volta all'Ospedale di Voghera nel maggio 2017; in tale contesto sarebbero stati diagnosticati i sintomi di una reazione acuta da stress, con conseguente presa in cura per un disturbo della personalità (cfr. docc. 5 e 6 Scognamiglio).

Successivamente, il 20.03.2018, sempre a causa di una reazione acuta da stress, egli sarebbe stato ricoverato presso il reparto psichiatrico del predetto ospedale, dal quale venne dimesso il 22.03.2018 e nel quale venne di nuovo ricoverato la stessa sera e fino al 05.04.2018; nel corso di questo secondo ricovero, egli sarebbe stato inoltre sottoposto a trattamento sanitario obbligatorio (cfr. docc. 8, 9 e 10 Scognamiglio).

A fronte di tali circostanze, e alla luce del licenziamento intimatogli, egli ne ha contestato la legittimità sostenendo, in primo luogo, che si tratti di un licenziamento discriminatorio.

Premessa la ricostruzione della disciplina interna ed europea in tema di divieto di discriminazione, e premessa la nozione di *handicap*/disabilità rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina in materia, egli ha sostenuto di essere affetto da un *handicap*/disabilità rilevante, identificato nel ridetto disturbo della personalità schizoide; data la premessa, e precisato che le assenze derivanti dal suo *handicap* sarebbero pari alla metà del totale, ha sostenuto che il superamento del periodo di comporto sia avvenuto proprio a causa del suo *handicap*, sicché egli, sostanzialmente, sarebbe stato licenziato a causa dello stesso. In particolare, si sarebbe in presenza di una discriminazione indiretta, determinata dall'applicazione di una norma neutra – ossia quella che delinea la durata del periodo di comporto – senza tenere in considerazione la situazione di svantaggio in cui si trova il lavoratore portatore di *handicap* rispetto agli altri lavoratori non affetti da alcun *handicap*/disabilità.

In subordine, egli ha comunque sostenuto che il licenziamento sia illegittimo in quanto l'insorgenza della patologia psichiatrica diagnosticata per la prima volta nel maggio 2017 sarebbe conseguenza diretta della condotta datoriale consistita nell'averlo privato d'ogni mansione; poiché tale contegno integrerebbe una violazione dell'art. 2087 c.c., e poiché le assenze per malattia cagionate dal comportamento datoriale non dovrebbero computarsi ai fini del periodo di comporto, quest'ultimo non sarebbe stato superato, onde l'illegittimità del recesso intimato.

██████████ da par sua, ha contestato le deduzioni del ricorrente. Nel far ciò, ha sostenuto che, diversamente da quanto opinato dal lavoratore, egli non sarebbe stato lasciato privo di mansioni da svolgere. Gli sarebbero state invece assegnate pratiche d'ufficio e di carattere amministrativo sia presso la sede di Milano Centrale, sia a Milano Greco Pirelli, sia, infine, a Voghera.

Presso tale ultima sede, tra l'altro, ██████████ sarebbe stato trasferito proprio dietro sua esplicita richiesta, ciò che dimostrerebbe che ██████████ non volesse in alcun modo pregiudicare la sfera del lavoratore, ma, piuttosto, agevolarlo nei suoi spostamenti e condurlo ad un più rapido recupero psicofisico.



In merito poi alle patologie di [REDACTED] ha sostenuto che il lavoratore non avrebbe mai comunicato di essere affetto da patologie psichiatriche; ne avrebbe dunque ignorato l'esistenza, e dunque anche la genesi e l'eventuale riconducibilità all'ambiente lavorativo, fino al maggio 2018, data in cui il lavoratore, per la prima volta, avrebbe reso noti i propri disturbi psichici al datore di lavoro.

Ha quindi sostenuto l'infondatezza delle censure mosse dal ricorrente nei confronti del licenziamento per cui è causa, concludendo per il rigetto della domanda.

3. Sulla dedotta natura discriminatoria del licenziamento impugnato.

Così ricostruite le reciproche prospettazioni delle parti, va in primo luogo presa in considerazione la censura di Scognamiglio secondo cui il licenziamento intimato avrebbe natura discriminatoria.

Avendo riguardo al quadro normativo di riferimento, va ricordato che ai sensi dell'art. 15 St. lav. *“è nullo qualsiasi patto od atto diretto a ... licenziare un lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione ... di handicap...”.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2 d. lgs. 216/2003, *“...per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa...degli handicap... Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:...discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere...le persone portatrici di handicap...in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”.*

Ciò posto, la tesi di Scognamiglio secondo cui, nel caso di specie, l'applicazione di una norma neutra – disciplina del comportamento – avrebbe avuto esito discriminatorio in ragione della natura *handicappante* della sua patologia psichiatrica, benché sostenuta con acume, non coglie nel segno.

Deve in tal senso rilevarsi che militano in senso opposto a tale ricostruzione due concorrenti ragioni.

Principiando dalla prima, si osserva che dalla lettura delle disposizioni dedicate al divieto di discriminazione emerge che il presupposto fondamentale perché possa parlarsi di discriminazione è che il fattore discriminante di volta in volta ricorrente sia noto a colui che abbia posto in essere la condotta potenzialmente vietata.

Tale profilo risulta insito nel rapporto eziologico - manifestato dal fatto che le norme in materia pongono tra l'atto censurato e il fattore discriminante una correlazione testuale rappresentata dalla locuzione *“a causa”* – che deve sussistere tra i due poli (fattore personale e atto) della fattispecie.

Ciò risulta di palmare evidenza allorché si sia in presenza di una discriminazione diretta, poiché in questo caso si assiste ad un trattamento differenziato (e meno favorevole) per quanti appartengano ad una data categoria di soggetti; invero, qualora fosse ignota quell'appartenenza, il trattamento sfavorevole non verrebbe senz'altro in considerazione, poiché al soggetto, considerato estraneo ad una certa categoria, verrebbe applicato il diverso trattamento ordinario.

Tuttavia, benché in termini apparentemente più sfumati, la necessaria notorietà del fattore discriminante s'impone anche nel caso delle discriminazioni indirette, le quali si verificano, all'opposto, quando la situazione di svantaggio è derivante dall'applicazione di un trattamento



generalizzato – apparentemente neutro – a soggetti che, per l'appartenenza ad una data categoria, finiscono per esserne svantaggiati.

In sostanza, mentre nel primo caso ci si duole del trattamento differenziato, nel secondo ci si duole della mancanza di opportuni trattamenti differenziati, da garantirsi alla stregua di un necessario accorgimento.

Ed anche in quest'ultimo caso, come detto, deve ritenersi che la notorietà del fattore discriminante sia un presupposto ontologico della fattispecie; viceversa, non sarebbe in alcun modo esigibile la disapplicazione del generale trattamento neutro in vista dell'applicazione di una regola diversa ed utile a garantire una parità fra i diversi soggetti. In altri termini, e calando l'indicazione nel caso concreto, in tanto ci si può dolere dell'applicazione della disciplina ordinaria sul comparto ad un portatore di *handicap*, in quanto il datore di lavoro sia reso edotto del fattore che contraddistingue il suo interlocutore.

A ciò non osta il fatto che la giurisprudenza, affermando che *“la discriminazione diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta- ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro...”*(Cass. n. 6567/2018), abbia accolto una nozione obiettiva di discriminazione, considerandone la sussistenza a prescindere da un intento illecito della parte datoriale.

Invero, tale affermazione, funzionale a distinguere l'area del licenziamento discriminatorio da quello ritorsivo *ex art. 1345 c.c.*, ha lo scopo di svuotare di significato le ragioni soggettive che muovono l'azione del datore di lavoro, attribuendo esclusivo rilievo al suo esito, ossia il trattamento discriminatorio, ed escludendo che tra i suoi presupposti vi sia l'intento lesivo. La stessa affermazione, però, e al contempo, non può essere intesa nel senso di escludere la necessità che il soggetto agente sia consapevole della sussistenza del fattore potenzialmente discriminante, vuoi perché *“ragioni soggettive dell'azione”* e *“presupposti di conoscenza della stessa”* sono categorie nient'affatto coincidenti, vuoi perché, diversamente opinando, e ritenendo qualificabile come discriminatoria una condotta *“inconsapevole”*, si finirebbe per giungere ad una sorta di responsabilità oggettiva che non pare in alcun modo predicata dalla norma e che, del resto, pare positivamente esclusa dall'universo disciplinare in materia discriminatoria. In tal senso, a mero titolo esemplificativo, si pensi alla disposizione di cui all'art. 3 comma 3-*bis* d. lgs. 216/2003, a mente della quale *“al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori”*. Orbene, risulta perspicuo che tale norma, espressiva di una fondamentale garanzia per il lavoratore svantaggiato, si fonda sulla consapevolezza datoriale rispetto al fattore svantaggiante. Se così non fosse, non sarebbe possibile imporre l'adozione di accomodamenti ragionevoli, così come non si potrebbe senz'altro censurare la condotta di chi, non essendo a conoscenza della disabilità del dipendente, non li abbia adottati.

Dunque, posto che si può parlare di condotta discriminatoria solo qualora chi pone in essere un certo comportamento sia a conoscenza del coinvolgimento di un fattore rilevante, deve escludersi che nel caso di specie [REDACTED] avesse la consapevolezza del potenziale *handicap* in capo a Scognamiglio.

Invero, va premesso che la deduzione di [REDACTED] secondo cui, fino alla fine di maggio 2018, essa non avrebbe avuto alcuna conoscenza del fatto che [REDACTED] soffre di disturbi psichici, deve ritenersi provata. Infatti, a fronte di tale deduzione da parte della società, il



lavoratore non ha mosso alcuna contestazione. Del resto, che [REDACTED] fosse all'oscuro della patologia del dipendente è altresì dimostrato dagli stessi certificati medici depositati dal ricorrente, i quali – relativi al periodo dal 06.04.2018 fino alla fine del rapporto – nella copia destinata al datore di lavoro non recano il riquadro relativo ai dati della diagnosi e dunque omettono la sussistenza di un “disturbo della personalità schizoide” (cfr. doc. 11 ricorrente).

Chiarito dunque che, fino a pochi mesi prima della cessazione del rapporto, il datore di lavoro era ignaro della condizione medica del ricorrente, deve escludersi che la “scoperta” del maggio 2018 assuma rilevanza nel senso di ritenere che [REDACTED] avesse quella consapevolezza della sussistenza di un *handicap* necessaria per imputarle una condotta discriminatoria.

Infatti, nella comunicazione inoltrata da [REDACTED] datata 29.05.2018, l'unico riferimento alla sua patologia è scheletricamente limitato al fatto che, in pretesa conseguenza del demansionamento, egli avrebbe subito un “*forte stress a causa del quale ha iniziato una serie di colloqui presso il centro di psichiatria della ASST di Voghera (maggio 2017) e un successivo periodo di malattia*” e che sarebbe stata sua intenzione avanzare una pretesa risarcitoria per il “*danno alla salute conseguente al predetto demansionamento (nuovo ricovero in psichiatria a maggio 2018)*” (cfr. doc. 12 Scognamiglio).

Tali indicazioni, peraltro, non rappresentano l'oggetto unico e principale della comunicazione che le contiene, la quale, piuttosto, risulta interamente proiettata – previa descrizione della sua storia lavorativa e dell'attuale sua pretesa inattività – a sollecitare la parte datoriale nell'elaborazione di un mansionario consono.

In sostanza, deve ritenersi che si tratti di indicazioni che per il contesto in cui si inseriscono, per l'esiguità delle informazioni fornite, e per la mancanza d'ogni riscontro in documentazione medica, non potessero in alcun modo condurre [REDACTED] ad ipotizzare che il lavoratore appartenesse ad una categoria protetta dalla disciplina antidiscriminatoria.

A nulla rileva che nel corpo della lettera venga affermato che [REDACTED] avesse “*contestualmente informato il datore di lavoro delle problematiche insorte*”, vuoi perché è dubbio che la pretesa informazione fornita avesse ad oggetto il suo disturbo psichiatrico, vuoi perché non v'è alcun riscontro che tale informazione sia stata effettivamente fornita in precedenza.

Del resto, come detto, nel corso del processo è stato provato che fino a maggio 2018 il lavoratore non avesse fornito alcuna informazione utile al datore di lavoro.

Per quanto precede, deve ritenersi che la disciplina antidiscriminatoria invocata non sia applicabile.

Peraltro – e venendo alla seconda ragione dell'infondatezza della domanda di Scognamiglio – si osserva che, in ragione del ridetto nesso eziologico che ricorre tra “fattore discriminante” (causa) e “trattamento discriminatorio” (effetto), deve ritenersi che la serie logico-causale tratteggiata dalla legge proceda dal primo elemento verso il secondo.

Nel caso di specie, invece, il ricorrente prospetta un percorso invertito, per cui sarebbe il trattamento discriminatorio (causa) a cagionare l'*handicap* (effetto).

Egli infatti ha argomentato, tanto stragiudizialmente nella ridetta comunicazione del maggio 2018, quanto in sede giurisdizionale nel contesto della richiesta di accoglimento della domanda formulata in via subordinata, che il demansionamento riservatogli avrebbe “*determinato l'insorgere di una vera e propria patologia psichiatrica, diagnosticata per la prima volta nel maggio 2017 e progressivamente aggravatasi fino a sfociare nella crisi che ha colpito il ricorrente alla fine del mese di marzo 2018*” (p. 11 ricorso).

Risulta dunque plasticamente che la vicenda concreta risenta di un'inversione logico-cronologica rispetto alla dinamica tipica della discriminazione; in questo senso, la disciplina ad essa dedicata risulta inconferente, posto che la fattispecie denota un disvalore che può trovare



protezione non entro quest'ultima ma sulla base della disciplina atta ad assicurare il risarcimento del danno biologico.

Per le ragioni che precedono, la domanda in esame risulta infondata.

4. Sulla annullabilità del licenziamento per violazione dell'art. 2087 c.c..

a. Sul demansionamento

Passando all'esame della domanda di cui al titolo che precede, va premesso che l'architettura del ricorso presuppone che la condotta datoriale sia qualificabile come un demansionamento, che essa abbia cagionato il disturbo psichiatrico del ricorrente e che, per l'effetto, i relativi giorni di malattia non vadano computati ai fini del periodo di comportamento che, in tal modo, non risulterebbe superato.

Ne deriva che si tratti di verificare, innanzitutto, se ricorra il demansionamento allegato.

Come accennato, le fasi in cui esso si sarebbe sviluppato sono tre e si localizzano nella stazione di Milano Centrale (febbraio 2016/ottobre 2016), Milano Greco Pirelli (novembre 2016/giugno 2017) e Voghera (luglio 2017/ottobre 2018).

a1. Milano Centrale.

Principiando dalla prima fase, deve affermarsi che, in base alla risultanze istruttorie raccolte, la deduzione di [REDACTED] secondo cui egli sarebbe stato fin da quel periodo totalmente inattivo risulta smentita, risultando per converso assolto l'onere probatorio datoriale rispetto alla dimostrazione dell'aver assegnato al ricorrente compiti da svolgere.

Premesso che il ricorrente - pur deducendo che la società, nonostante la sua idoneità, avrebbe omesso di assegnargli mansioni simili a quelle precedenti - non ha dedotto un demansionamento sotto il profilo del livello della mansioni altrimenti assegnate, ma più semplicemente un totale svuotamento dei suoi compiti, va osservato che, all'opposto, risulta provato che [REDACTED] gli assegnò mansioni d'ufficio.

Al di là del fatto che nel corso dei 9 mesi in esame lo stesso ricorrente ha riferito che *“inizialmente, nei primi mesi di inidoneità, come da me richiesto mi avevano mandato in giro con la squadra luce. Ciò è avvenuto per 1 mese / 1 mese e mezzo”*, ciò che smentisce l'asserita totale inattività, i testi Nicola [REDACTED] (sentito all'udienza del 17.10.2019) e Giuseppe [REDACTED] (sentito all'udienza del 05.12.2019) hanno ricostruito un quadro che induce a ritenere che [REDACTED] fosse occupato in termini tali da escludere che in questa fase vi fossero i presupposti per un demansionamento tale da cagionare la patologia psichica emersa a partire da marzo 2017.

Giuseppe [REDACTED] addetto agli uffici di Milano Centrale, dopo aver premesso che *“all'epoca principalmente le attività che svolgeva Scognamiglio erano assegnate o da me, o dal mio capo [REDACTED] o da [REDACTED] che svolgeva la mia stessa attività”* ha proseguito ricostruendo l'attività del ricorrente indicando: *“Io gli davo i rapportini redatti dai componenti della squadra quotidianamente e lui mi segnalava le cose più importanti. Si tratta di un'attività che non occupa più di un'ora al giorno. Nell'ultimo periodo mi ha aiutato a riorganizzare gli archivi. Gli ho dato un computer con cui eseguiva attività che erano utili a riordinare gli archivi. L'attività occupava tutta la giornata. È un'attività che [REDACTED] ha svolto negli ultimi 3 mesi e lo occupava tutto il giorno. Mi diede una mano anche a configurare i tablet nuovi per le squadre. Quest'attività, che si è svolta nelle ultime settimane, era impegnativa. Diciamo che negli ultimi 3 mesi la sua giornata lavorativa era totalmente piena di attività da svolgere. All'inizio quando era in ufficio lo mandavamo a fare benzina, consegne di corrispondenza. Potevano esserci dei buchi di inattività ma non di ore. Non faceva nulla nel tempo intercorrente tra la conclusione di un incarico assegnato e un altro. Dall'inizio alla fine del suo periodo in ufficio a Milano Centrale ha analizzato i rapportini. Magari faceva altre cose di ufficio, a seconda delle*



necessità. Gli assegnavamo le pratiche che via via si presentavano tenendo conto che comunque all'inizio, non avendo mai lavorato in ufficio, doveva abituarsi e imparare un tipo di attività, quella d'ufficio, che è comunque diversa da quella operativa sul campo. Non è mai stato un giorno o diverse ore senza fare nulla... L'attività d'archivio che [redacted] aveva iniziato ma che non ha concluso, essendo stato trasferito a Greco Pirelli prima di completarla, è stata poi ultimata da altre persone”.

Ne deriva che il ricorrente fosse impegnato in termini tali da escludere tanto l'allegata inattività quanto un impegno così esiguo e marginale da poter determinare la patologia insorta.

Nel senso di escludere tali circostanze può valorizzarsi anche la dichiarazione dello stesso [redacted] il quale ha riferito che “all'interno della struttura manutentiva non c'è un profilo professionale che io gli potessi assegnare, dunque lo incaricavo di svolgere dei lavoretti, piccoli incarichi, quali fare fotocopie, prendere materiali di lavoro come guanti, mansioni da fattorino. Una sorta di factotum per le diverse esigenze che si presentavano di volta in volta. Ha anche utilizzato il pc portatile lì presente, riempiendo delle schede, elaborando fogli excel. Queste ultime furono attività estemporanee. Non aveva mansioni fisse, faceva un po' di tutto all'occorrenza. Tutto ciò in vista della visita che avrebbe eseguito nell'ottobre successivo, che avrebbe dato un responso utile per ripristinare, eventualmente, le precedenti mansioni, oppure un'inidoneità definitiva. Questa seconda ipotesi si concretizzò, sicché dissi a Cavone che il ricorrente non poteva utilmente collocarsi nell'unità manutentiva. Perciò [redacted] decise di trasferirlo negli uffici a Greco Pirelli. Le mansioni da factotum non occupavano integralmente la giornata del ricorrente, anche perché c'era un'altra persona a mansioni ridotte. [redacted] non era solo, era lì insieme agli altri. Se non c'era nulla da fare stava lì, a far 4 chiacchiere con chi era presente. Il suo impegno più o meno era di circa il 50% della giornata lavorativa credo”.

Tali dichiarazioni sono utili a ritenere infondate le deduzioni in fatto del ricorrente, a nulla rilevando che nelle parole di [redacted] si possa scorgere un impegno del ricorrente inferiore rispetto a quello descritto da [redacted]. Trattasi infatti di divergenza irrilevante rispetto al *thema probandum*, ossia se la condotta di [redacted] sia consistita nel lasciare totalmente privo di mansioni il ricorrente cagionandogli un disturbo psichico.

Se ne deve concludere che, per le ragioni anzidette, il periodo in esame non abbia assunto rilevanza causale rispetto alla patologia lamentata da [redacted].

a2. Milano Greco Pirelli

Quanto al periodo in cui [redacted] è stato collocato presso gli uffici ubicati alla stazione di Milano Greco Pirelli (novembre 2016/giugno 2017), va premesso il dato di fatto pacifico per cui egli, in tale ambito, ha lavorato per pochissimi giorni. A causa di un incidente stradale avvenuto il 15.12.2016, che lo ha condotto all'assenza per malattia fino al successivo 24.02.2017, oltre che in ragione di altre assenze risultanti dalla documentazione in atti (cfr. doc. 13 RFI), è documentale che Scognamiglio abbia lavorato in quell'ambito solo per 14 giorni nell'arco di 8 mesi.

La brevità dell'arco di tempo in considerazione induce di per sé ad escludere l'efficacia causale di un'eventuale totale inattività sul lavoro.

Peraltro, dall'esame dei testimoni, tale inattività non risulta confermata. Davide [redacted], sentito all'udienza del 17.10.2019, ha infatti ricordato che “quando abbiamo adottato una soluzione volta a conciliare la sua inidoneità con l'assegnazione di mansioni, egli è stato trasferito presso gli uffici ubicati in prossimità della stazione di Greco Pirelli...in quei 15 giorni è stata fatta a [redacted] un'introduzione sulle condizioni generali di contratto previste dal codice degli appalti. Fu dotato di scrivania e di una postazione d'ufficio. Il capo reparto gli ha illustrato alcuni aspetti teorici dell'attività che avrebbe svolto, in attesa di inviarlo a un corso di formazione al primo momento utile, tenuto conto che questi corsi si tengono 2/3 volte all'anno. Tutto questo mi è stato riferito da [redacted] anche se, visto che il ricorrente ha la mia età, e dunque ho per questo solidarizzato con lui, ho avuto colloqui con



lui direttamente mediante il cellulare, avendo io il suo numero. Il ricorrente nel corso di questi colloqui si diceva dispiaciuto del fatto che lui non potesse fare il tecnico operativo per via della sua inidoneità. Non ho mai avuto la percezione che fosse scontento della situazione a Greco Pirelli; esplicitamente non mi ha mai detto nulla...I miei colloqui col ricorrente sono avvenuti sia mediante il cellulare che di persona. In questi frangenti [redacted] mi ha confermato che stava facendo l'attività formativa prevista, anche se con le difficoltà legate alla mancanza di un know how specifico sul punto”.

Fu lo stesso [redacted] dunque, a dare atto che in quel mentre stava ricevendo una formazione che l'avrebbe aiutato nello svolgimento di nuove mansioni.

Va dunque escluso che quanto occorso nel torno di tempo in esame assuma rilevanza ai fini del decidere.

a3. Voghera.

L'esame del periodo in cui il ricorrente è stato assegnato a Voghera (luglio 2017/ottobre 2018) conduce invece ad esiti opposti a quelli relativi alle precedenti fasi.

Lo scenario – inquietante – emerso dalle testimonianze raccolte conferma infatti pienamente le deduzioni del ricorrente, che in questo torno di tempo, salvo marginali occasioni, è stato costretto ad una forzata inattività e lasciato privo di qualsivoglia ruolo, attuale o potenziale, presso la società datrice di lavoro, che non gli fornì neppure una specifica postazione, relegandolo a trascorrere spesso le proprie giornate da solo all'interno dello spogliatoio.

Tale stato di fatto è emerso innanzitutto in ragione delle testimonianze degli altri addetti operativi di Voghera. Le loro deposizioni secondo cui, in perfetta assonanza, erano soliti incontrare quotidianamente [redacted] nello spogliatoio, ove egli non era presente per indossare indumenti da lavoro, ma ove era destinato a restare mentre tutti gli altri soggetti abbandonavano il locale per svolgere le rispettive attività, potrebbero già condurre in via presuntiva a ritenere che effettivamente il ricorrente fosse pressoché totalmente disimpegnato.

Tuttavia – e così passando dal piano della prova presuntiva a quello della piena prova dei fatti allegati – le deposizioni rese da Matteo [redacted] e Saverio [redacted] diretti responsabili di [redacted], hanno delineato il quadro sopra descritto, perfettamente coincidente con quello allegato in ricorso.

Passando al dettaglio delle dichiarazioni acquisite degli addetti alla manutenzione a Voghera, Gennaro [redacted] sentito all'udienza del 17.10.2019, ha dichiarato: *“la mia giornata lavorativa iniziava a Voghera. Al mattino ci presentavamo nello spogliatoio. Nello spogliatoio vedevo [redacted] in quello spogliatoio si cambiavano tutti i dipendenti di Voghera... Ricordo che tutti coloro che stavano nello spogliatoio, una volta che si erano cambiati, andavano a svolgere le rispettive attività, tranne [redacted] Lui rimaneva nello spogliatoio...Lo rivedevo quando rientravamo alle 13 all'ora di pranzo. Il più delle volte lo trovavo nello spogliatoio...E poi ritornavo alle 14. Che io ricordi al mio ritorno [redacted] era presente nello spogliatoio. Stessa cosa alla sera. Tornavo dal turno di pomeriggio, passavo nello spogliatoio e lui era lì”*.

Nello stesso senso, Andrea [redacted] sentito all'udienza del 05.12.2019, ha riferito *“..vedevo Scognamiglio negli spogliatoi, dove andavo per indossare la divisa. ... Dopo che mi ero cambiato uscivo e andavo in giro per il mio lavoro...Rivedevo [redacted] quando rientravo negli spogliatoi per la pausa pranzo e quando finivo la giornata lavorativa quando andavo negli spogliatoi per fare la doccia prima di andare a casa. Quando io ho visto [redacted] era sempre nello spogliatoio...Nello spogliatoio erano presenti con me gli altri componenti della mia squadra e [redacted] Questi era l'unico tra i soggetti presenti nello spogliatoio che non usciva dallo spogliatoio stesso insieme a noi”*.



Analogamente, Matteo [redacted] sentito nella medesima udienza, ha ricordato che “Io vedevo [redacted] al mattino, quando rientravamo per la pausa pranzo e alla fine della giornata verso le 16.00. Lo vedevo sempre nello spogliatoio oppure nel cortile davanti allo spogliatoio. Non usciva con noi la mattina. Io non lo vedevo lavorare. Però qualche volta, poche volte, mi è capitato di andare nel posto di guardia, in ufficio, a prendere dei moduli che mi servivano e lui era lì che metteva a posto dei fascicoli. [redacted] tra noi nello spogliatoio, era l’unico che non usciva”.

Emblematica in tal senso è anche la deposizione di Marilena [redacted] sentita all’udienza del 07.01.2020: “Io arrivavo, andavo nel mio spogliatoio, che è separato da quello degli uomini, e andavo nel refettorio ad attendere indicazioni sull’attività da svolgere quel giorno. Trovavo [redacted] nel refettorio. Con lui tutti i nostri i colleghi, come me in attesa di indicazioni. Poi ognuno andava a fare quello che gli veniva detto di fare. Eravamo lì tutti insieme e sentivo le indicazioni date agli altri. Non ho mai visto nessuno dare indicazioni a [redacted] Ho visto dare indicazioni agli altri miei colleghi...Rivedevo [redacted] quando rientro per la pausa pranzo. Lo rivedevo nel refettorio, che è a 5-6 metri dallo spogliatoio a cui è adiacente. Lo rivedevo ancora al ritorno dalla pausa pranzo sempre nel refettorio, dove andavo per gli ordini del pomeriggio se diversi da quelli del mattino. La sera lo rivedevo nel refettorio, dove c’è anche la macchina del badge. Che io mi ricordi non mi pare che il ricorrente indossasse indumenti da lavoro”.

Come detto, dunque, si è in presenza di convergenti dichiarazioni dalle quali si evince presuntivamente l’inattività del ricorrente.

Ma, come detto, a confermare tale stato di fatto sono le dichiarazioni di Matteo [redacted] e Saverio [redacted] dalle quali emerge come fosse strutturata la giornata di [redacted] e cosa egli facesse nei periodi di tempo in cui gli addetti non l’hanno potuto incontrare in quanto impegnati a lavorare altrove. Premesso che [redacted] fu affidato a costoro dal responsabile dell’unità manutentiva di Voghera [redacted] il quale, all’udienza del 05.12.2019, ha riferito che “[redacted] lo vedevo poco, ma mi preoccupavo che fosse utilizzato secondo le sue caratteristiche e, siccome ero poco presente a Voghera, lo affidai ai capi tecnici [redacted] i quali dovevano seguirlo in tutte le sue attività, che però non dovevano implicare l’esercizio ferroviario...Posto che quando andavo a Voghera mi occupavo delle attività che dovevo compiere in quella sede, non ho visto concretamente se e come siano state eseguite le mie direttive. Ho però chiesto riscontro a M [redacted] i quali mi dissero che cercavano di essere presenti e lasciarlo solo il meno possibile”, [redacted] sentito all’udienza del 05.12.2019, ha riferito che “Io lo vedevo al mattino quando ci trovavamo nello spogliatoio, che era il punto di ritrovo. Sia io che [redacted] siamo operativi, stiamo in ufficio ma andiamo anche in giro. [redacted] lo vedevo nello spogliatoio e poi da noi in ufficio. Io e [redacted] stavamo nella medesima stanza. [redacted] stava nella stessa stanza ed era a nostra disposizione. Non aveva una sua postazione né nel nostro ufficio né nello spogliatoio. Stava seduto su una sedia. Non potevamo affidargli compiti operativi. Gli assegnavamo mansioni pratico-amministrative. Mi ha ad esempio aiutato a fare uno schedario, aiutava alla gestione dei documenti di consegna e trasporto di beni consegnati a Voghera. Quest’ultima era però una mansione saltuaria, non un compito che gli veniva affidato stabilmente. Gli davamo da fare attività di questo genere nella misura in cui se ne presentava l’esigenza, tenendo conto che per via delle sue limitazioni moltissime attività erano precluse...Quando facevo il turno di giorno e magari non ero in ufficio perché ero occupato altrove [redacted] non stava in ufficio perché non ne aveva le chiavi d’accesso. Stava nello spogliatoio, o comunque a disposizione di chi ne avesse necessità. A volte lo portavo in giro con me ma non veniva nella sede ferroviaria. Facevamo il viaggio in macchina insieme ma lui arrivati sul posto non faceva nulla, perché non poteva fare nulla. Non ricordo se mi abbia fatto da autista. Ogni tanto anche [redacted] lo portava in giro, né più o né meno di me...Quando io e [redacted] eravamo entrambi nel turno di notte o assenti penso che [redacted] stesse nello spogliatoio dove c’è un computer che ha un utilizzo limitato ma che Scognamiglio utilizzò per fare un elenco utile per l’archivio.



Le attività relative alla risistemazione dell'archivio durò qualche mese. Non era né la nostra né la sua attività principale. Diciamo che fu un'attività che venne fatta per metterlo nella condizione di fare qualcosa. Le attività che riuscivamo ad assegnargli in media non occupavano più di qualche ora al giorno. Il restante tempo restava a disposizione, ma era disimpegnato...Io non riuscivo a programmare l'attività di [redacted] come quella degli altri. Io e [redacted] programmino le attività degli altri dipendenti con 7 giorni d'anticipo, ma nell'elenco del tronco lavori Voghera, dove sono presenti i dipendenti che vi sono addetti, [redacted] non figurava. Avevamo un software dove inseriamo le attività di ciascuno e ognuno riceve le sue attività in base a quanto è stato compilato col software, utile anche a regolare altri aspetti quali assenze, congedi, spettanze economiche come l'indennità di linea, turni. Nel software ogni lavoratore ha una scheda personale. Scognamiglio da noi non aveva la sua scheda personale...Pur essendo lui a disposizione e disponibile, propositivo e volenteroso io non potevo assegnargli che attività in modo limitato. Non era nell'elenco perché chi ce l'ha affidato, ossia chi ha deciso di mandarlo a Voghera, non l'ha inserito nell'elenco...Io non so perché [redacted] non avesse una sua scheda nel software. Noi ce lo siamo trovati lì dalla sera alla mattina. Marco [redacted] mi ha dato indicazioni su cosa non fargli fare... [redacted] non ci diede indicazioni su cosa fargli fare, penso non lo sapesse manco lui cosa fargli fare. Non ricordo se [redacted] ci chiedesse quali mansioni stessimo assegnando a Scognamiglio”.

Da parte sua, Saverio [redacted] ha deposto nei seguenti termini: “A Voghera di fatto Scognamiglio non faceva nulla. A volte faceva l'autista, oppure alcune commissioni, come cambiare le gomme della macchina. Essendo inidoneo alla mansione io non potevo assegnargli attività di tipo diverso. Poteva ad esempio capitare che gli chiedessi di guidare perché io nel tragitto ero impegnato al telefono. Ma capitava per esempio 1-2 volte alla settimana. Di per sé [redacted] non aveva alcuna mansione”; data lettura delle dichiarazioni del collega [redacted] egli ha proseguito: “Il software cui fa riferimento [redacted] dove sono indicate le persone addette, cui vengono assegnate settimana per settimana le lavorazioni da svolgere. Anche io ho usato questo software. Scognamiglio non era presente nel software. Negli anni precedenti rispetto alla vicenda di [redacted] anche altri dipendenti non avevano una loro scheda. Anche questi altri dipendenti erano privi di mansioni effettive...In sostanza, [redacted] è stato mandato a Voghera privo di mansioni. Il compito di gestire il rapporto di Scognamiglio sarebbe dovuto essere rimesso a chi si occupa della gestione del personale. Nessuno di quell'ufficio si occupò di [redacted] Per prassi ognuno di noi ha una scheda... [redacted] non aveva alcuna scheda...Io e Mutti gestivamo di fatto Scognamiglio anche se non era nostro compito. Questa gestione si risolse nell'assegnazione sporadica di piccole commissioni che ho descritto in precedenza. Quando non gli davamo nulla da fare, [redacted] stava nello spogliatoio in attesa che qualcuno gli desse qualcosa da fare. Poteva capitare che stesse nello spogliatoio per intere giornate... [redacted] non aveva una sua postazione a Voghera. Stava nello spogliatoio o con noi in ufficio quando gli davamo qualcosa da svolgere in ufficio”.

La fotografia che viene scattata mediante queste deposizioni è piuttosto nitida nell'evidenziare la pressoché totale inattività del ricorrente; egli, infatti, non aveva alcun ruolo e si vedeva rimessi compiti sporadici, di fatto privi di concreta utilità, affidatigli al solo fine di stemperare la totale inattività cui era sottoposto.

Detta inattività, del resto, pare doversi ricostruire quasi come un dato di fatto che [redacted] aveva messo in conto abdicando al proprio dovere di individuare mansioni confacenti al ricorrente; verso le mansioni da assegnare a [redacted] deve ritenersi, in sostanza, vi fosse un vero e proprio disinteresse, ciò che si evince riflettendo sul fatto che egli non era nemmeno presente nel software gestionale con cui venivano stabiliti e ripartiti i compiti all'interno della sede.

Che non vi fosse un doveroso interesse nei confronti della produttività della risorsa, è peraltro dimostrato dal fatto lo stesso [redacted] si fosse curato di chiedere “riscontro a [redacted] e



Balzano, i quali mi dissero che cercavano di essere presenti e lasciarlo solo il meno possibile”; un interesse “umano” apprezzabile, dunque, che disvela però la consapevolezza del concreto rischio che il lavoratore fosse, di fatto, abbandonato a se stesso.

Del resto, che questa fosse la situazione in cui si trovava [REDACTED] pare fosse circostanza nota a chi lavorava presso l’unità manutentiva di Voghera. Tra loro vi era Riccardo [REDACTED] il quale, sentito all’udienza del 17.10.2019, ha in tal senso dichiarato: “Io personalmente non ho mai parlato con altri colleghi della situazione lavorativa di [REDACTED]. Ho sentito dei miei colleghi parlarne. Dicevano che stava nello spogliatoio tutto il giorno. Io e [REDACTED] a volte abbiamo parlato, lui si lamentava del fatto che non gli facessero fare nulla, e io lo rincuoravo”.

A fronte di tali circostanze, premesso che ai sensi dell’art. 2103 c.c. “Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto...”, va allora ricordato che “in tema di mansioni, il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l’art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino (Cass. n. 7963/2012).

Ne consegue che, nel caso di specie, si sia verificata senz’altro una violazione dell’art. 2103 c.c., la quale - è appena il caso di rilevare - non può certo ritenersi facoltizzata dal fatto che il trasferimento a Scognamiglio fosse stato adottato su sua richiesta.

Risulta dunque provato il demansionamento allegato dal ricorrente.

b. Le conseguenze del demansionamento, la c.t.u. e la risposta ai quesiti formulati.

Chiarito quanto precede, va rammentato che [REDACTED] ha dedotto che a causa di quel demansionamento egli ha contratto un disturbo psichico che l’ha condotto ad inanellare un numero di assenze per malattia decisivo per il superamento del periodo di comporta.

In ragione di ciò si è resa necessaria una consulenza tecnica d’ufficio utile a verificare l’incidenza causale della condotta datoriale rispetto alla predetta patologia.

Premesso che la prima diagnosi di disturbo psichico del ricorrente è del marzo 2017, e che dunque è antecedente al periodo in cui si sono verificate le sopra descritte condotte datoriali illegittime, e sull’assunto che dalla stessa relazione medica depositata in allegato al ricorso (cfr. doc. 13 [REDACTED]) emerge che il lavoratore avesse, a prescindere dall’esperienza lavorativa, un vissuto problematico connesso ad un’infanzia turbata da vicende legate alla madre, il c.t.u. nominato, dott. Andrea Bertolotti, è stato chiamato a rispondere al seguente quesito:

“dica il c.t.u., visti gli atti ed esaminati i documenti, se l’esercizio del potere datoriale nell’assegnazione delle mansioni nei confronti di Scognamiglio nel periodo da agosto 2017 fino al 29.10.2018, così come risultante dai verbali d’udienza, abbia avuto efficienza concausale aggravando la patologia psichica da cui questi risulta affetto, tenuto conto, allo scopo, della sua insorgenza in epoca anteriore a quell’arco di tempo e delle cause antecedenti e concorrenti rispetto a quella eventualmente riconducibili alla condotta datoriale, come risultanti dai documenti in atti, oltre che del numero di giorni in cui questi si è recato sul posto di lavoro, come risultanti dal doc. 13 di parte convenuta.

Dica altresì, in caso di accertamento positivo rispetto a quanto precede, se la condotta datoriale abbia determinato un prolungamento del periodo di malattia in considerazione del superamento del periodo di comporta”.

La pregevole relazione redatta dal dott. Bertolotti, coadiuvato dalla psichiatra dott.ssa Anna Lastrico, ha fornito al complesso quesito una risposta assai chiara ai fini del decidere.

A titolo di premessa, il c.t.u. ha rilevato che “sotto il profilo squisitamente nosologico e nosografico, si ritiene corretto rifarsi all’inquadramento diagnostico proposto dal CPS di Voghera, ossia codice 301.83 del DSM-V corrispondente alla diagnosi di **disturbo borderline di personalità**, il quale andò strutturandosi negli anni e questo percorso di strutturazione fu verosimilmente condizionato dalle



complesse vicende familiari di cui in anamnesi; vicende che hanno contraddistinto e segnato l'infanzia del ricorrente. Questa patologica strutturazione della personalità è dunque, come noto, antecedente alle vicende lavorative per cui è la causa.

La presa in carico presso il CPS di Voghera (primo certificato esibito, 12/05/2017) ed i successivi due ricoveri (20/03/2018 e 22/03/2018) si riferiscono ad una patologia acuta che rimanda al **disturbo dell'adattamento**; tale disturbo, si manifesta entro 3 mesi dall'evento stressante e si è dunque sovrapposto al **disturbo borderline di personalità** come detto già in essere. Come previsto dallo stesso DSM-V, il predetto **disturbo dell'adattamento** ha due soluzioni evolutive: **1)** rientra e si risolve quando cessa la spina irritativa, se il disturbo dura meno di 6 mesi; oppure **2)** si cronicizza, se il disturbo perdura oltre 6 mesi dallo stimolo psico-lesivo.

Vero è che il periziato assume ancora uno stabilizzatore dell'umore (ossia il Depakin); vero è anche che questa prescrizione influisce sul buon compenso clinico osservato nell'attualità, compenso che è altresì ammesso dallo stesso periziato il quale lucidamente e congruamente sottolineò di essere riuscito ad avere "una nuova prospettiva di vita" che lo ha fatto sentire di nuovo "vivo", potendo vieppiù e scientemente asserire che allo stato attuale non v'è evidenza di malattia psichica....Le premesse appena spese hanno la finalità dunque di circoscrivere l'indagine e il dato clinico, così definendo il recinto nosografico entro il quale ci si muove".

Passando alla risposta alla prima parte del quesito formulato, il c.t.u. ha rilevato che "rispetto invece all'**idoneità concausale** del "potere datoriale" rispetto all'aggravarsi (o meglio il manifestarsi in forma acuta e con diversa forma nosografica) della psicopatologia da cui era già affetto, questo collegio risponde in via **potenziale** e con risposta **affermativa**....

Senza entrare nel contesto del giudizio di idoneità, perché lo impedisce il recinto valutativo ut supra delimitato, la dimensione e il contesto lavorativi in cui il ricorrente si trovò a Voghera erano, per come descritti, a carattere oggettivamente alienante, quindi **potenzialmente** idonei a fungere da spina irritativa agente sulla personalità dello stesso.

L'isolamento e il sottoimpiego descritti dal dipendente [e per quanto sopra esposto, da ritenersi provati in giudizio, n.d.r.] sono dunque momenti idonei per **concausare** la manifestazione acuta di una patologia che ha complicato il sottostante disturbo di personalità.

D'altra parte, la struttura psico-funzionale del ricorrente si colora di una dimensione di iperreattività tanto che i primi aspetti di insofferenza lavorativa paiono emergere a **maggio 2017** laddove gli stessi psichiatri del CPS di Voghera relazionavano (12/05/2017) ... **reazione acuta da stress con importante quota d'ansia, reattività esagerata ad eventi quotidiani, tono umore deflesso** ... situazione attuale reattiva alla difficile situazione lavorativa: dopo che gli è stata posta diagnosi di patologia cardiologica gli è stata variata la mansione

All'epoca si trovava in assegnazione a Greco Pirelli.

In questo scritto pare ben leggersi la compresenza di un substrato individuale personalistico e di una spina irritativa esterna sovrappostasi, ma all'epoca del certificato e nei mesi successivi scarsamente agente, posto che in anamnesi risulta che la terapia farmacologica fu autonomamente sospesa dopo un breve periodo.

Pertanto, l'**idoneità psicolesiva** di cui si tratta è squisitamente in rapporto **concausale** laddove la nuova condizione lavorativa, correlata al giudizio di idoneità, ha "lavorato" quale spina irritativa sulla personalità del lavoratore.

In breve, su una condizione preesistente ai fatti si è innestata un'intervenuta spina irritativa che ha agito in usura.

Con riferimento quindi al "potere datoriale" nell'assegnazione delle mansioni, v'è dunque quell'**idoneità** (detta **potenziale**, perché i fatti descritti devono trovare conferma nelle maglie del procedimento in corso [potenzialità che deve ritenersi concretizzata, in ragione delle prove



raccolte, n.d.r.) a determinare non tanto un aggravamento di patologia quanto un'acutizzazione transeunte (in forma di disturbo dell'adattamento) che ebbe a manifestarsi nella forma dello scompenso psichico in **marzo 2018**.

Senza che quanto segue voglia costituire un momento giustificativo, v'è anche da riferire che le reazioni psichiche ai fatti stressanti sono spesso imperscrutabili e imprevedibili, soggetto dipendente.

Sul punto, lo stesso DSM ut supra citato, rappresenta il disturbo dell'adattamento proprio come una marcata sofferenza **sproporzionata** rispetto alla gravità o intensità dell'evento stressante ed è proprio in questa sproporzione che si colloca il momento morboso di questi pazienti (appunto per distinguerlo dal disturbo da stress post-traumatico); inoltre, le conseguenze cliniche previste sono caratterizzate da una **compromissione significativa** del funzionamento in ambito sociale, lavorativo o in altre importanti aree.

Come detto e in chiusura, siffatte sproporzione e compromissione significativa perdurano con il perdurare della spina irritativa il cui sottrarsi costituisce buona parte della terapia.

Nel caso di specie, difatti, si è assistito ad un sostanziale rientro della manifestazione acuta nel volgere del tempo, anche e soprattutto per la sostanziale assenza lavorativa protrattasi, senza soluzione di continuità, fino al momento del licenziamento intervenuto il **29/10/2018**, quindi senza più incrociare la spina irritativa originaria (ossia la mutata condizione lavorativa).

Ma in quanto tempo?

Dal certificato del CPS di Voghera del **11/02/2020** (acquisito) il quadro clinico appare normalizzato entro **febbraio 2019**, quando il paziente abbandonò ogni contatto con il CPS.

Ciò significa che il quadro clinico non presentò alcuna riacutizzazione sintomatologica neppure dopo un altro evento altrettanto (se non quando maggiormente) potenzialmente psico-stressante, quale il licenziamento subito il **29/10/2018**.

Questo andamento clinico del disturbo psichico in parola è del tutto plausibile e in linea di coerenza con le indicazioni del DSM-V'.

V'è dunque una risposta positiva alla prima parte del quesito; in sintesi, deve ritenersi che le vicende occorse a Voghera abbiano agito come "spina irritativa" innestatasi su condizioni preesistenti che predisponavano la personalità del ricorrente ai disturbi diagnosticati.

Il tutto con la necessaria precisazione che le circostanze che il c.t.u. si è correttamente limitato a delineare come "descritte" dal periziando e come "potenziali" in quanto soggette a conferma in sede processuale, debbono ritenersi, rispettivamente, "provate" ed "attuali", posti gli esiti istruttori sopra descritti.

Passando quindi alla seconda parte del quesito, il c.t.u. ha osservato che "avendo dato accertamento positivo al punto che precede, si entra nel punto più spinoso del quesito, ossia quanto il "potere datoriale" abbia influito sul decorso di malattia (e quindi sulla sua durata).

In breve, se vi sia stato un indebito prolungamento della malattia con richiamo alle numerosissime assenze da agosto 2017 a marzo 2018 (intervallate da ripresa lavorativa) e da marzo 2018 a ottobre 2018 (continue)....

...volendo procedere con ordine temporale, subito si nota che le assenze discontinue protrattesi da **luglio 2017** fino a **marzo 2018** sono più spesso brevi periodi giustificati da malattie **somatiche** senza (come da tabella riassuntiva alle pagg. 14-15) che compaiano aspetti psicopatologici.

Questo periodo di malattia, per come clinicamente giustificato e relativo al periodo **luglio 2017 - marzo 2018 non è addebitabile** al "potere datoriale".

A fortiori, si ricorda che la terapia psicofarmacologica impostata a **maggio 2017** era stata autonomamente sospesa dopo un breve periodo.

Dal **20/03/2018**, in occasione quindi del 1° ricovero in SPDC per reazione acuta da stress decorso positivo (**20-22/03/2018**) e poi dal successivo TSO del **22/03/2018** per agitazione psicomotoria in



disturbo di personalità di tipo esplosivo (22/03-05/04/2018) compare, in acuzie, la componente psicopatologica.

Le certificazioni di malattia successive (dal 06/04/2018 al 03/10/2018) sono redatte a cura del medico curante e recano una diagnosi (disturbo di personalità schizoide) che attiene peraltro allo stato pregresso e non all'acuzie in atto.

Doverosamente però chi qui scrive ha proceduto ad una accurata ricostruzione dei fatti agli effetti delle funzioni giuridiche assunte, ricordando – ma senza qui farne approfondimento tecnico – la differenza che corre tra la diagnosi clinica e la diagnosi medico legale e il loro differente scopo e utilizzo.

Nella sede in cui si opera, è necessario quindi procedere ad una specificazione in chiave psichiatrico-forense e medico legale, procedura che nel suo compiersi ha condotto a considerare la presenza di una psicopatologia di innesto, ossia un **disturbo dell'adattamento** su disturbo di personalità preesistente.

Mette conto precisare che questa specificazione nosografica non è frutto di un arbitrio valutativo degli scriventi, sibbene di coerenza e rispondenza con i criteri diagnostici (da A a E) offerti dal DSM-V.

Fatta questa precisazione nosografica, il difficile se non l'impossibile arriva però ora.

Quanto è durata la patologia acuta, ossia il momento in concorso causale addebitabile alle condizioni di lavoro?

In carenza di documenti appare arduo chiarire quale fu la precisa durata della malattia acuta fino al suo esaurirsi.

Di certo, l'assenza lavorativa ha subito sottratto il paziente dalla spina irritativa la cui spinta psicolesiva andò quindi esaurendosi fin da marzo 2018.

Secondo il DSM-V il disturbo dell'adattamento, quando non cronicizzato ma si **risolve**, come nel caso de quo) non persiste oltre i 6 mesi dalla cessazione della spina irritativa, per cui la patologia psichica de qua **non ha avuto una durata superiore ai 6 mesi**.

V'è poi da considerare la suscettibilità individuale che non è dato tuttavia né quantificare né qualificare; sicché, l'effetto di riverbero della spina irritativa può durare un diverso tempo, comunque contenuto all'interno dei 6 mesi.

Non aiuta neppure a chiarire il punto l'assenza di una documentata presa in carico del paziente.

Se si rispondesse empiricamente, si potrebbe dire che la malattia psichica innestata dallo stress lavorativo sia durata al massimo 6 mesi, con il beneficio di una non meglio quantificabile variabilità soggettiva, contenuta all'interno del massimo periodo previsto (**6 mesi**).

Come si evince, non è dato dunque quantificare con precisione il periodo innestato dalla condizione lavorativa e questa difficoltà non pare superabile con gli strumenti a disposizione.

Se invece ci si appiattisce sul solo dato documentale, la patologia psichica parrebbe ricomporsi verso **maggio 2018** (dopo il certificato del **30/04/2018**); ma abbandonando questo incongruo appiattimento, se ci si affida all'esperienza o al fatto notorio, sulla base della personalità del ricorrente e della modalità d'esordio espressivo del quadro acuto, la patologia può essersi risolta entro i 6 mesi posto che (almeno anamnesticamente e come derivato dal certificato del CPS Voghera del **11/02/2020**) il ricorrente frequentò il CPS anche successivamente all'aprile 2018 e fino a febbraio 2019.

In ogni caso, chiarito trattarsi di un disturbo dell'adattamento, il periodo di risoluzione resta contenuto - come già detto ma corre l'opportunità di ribadirlo quasi in chiusura - entro i **6 mesi**.

Accuratamente si rappresenta che indicare un numero di mesi in luogo di un altro farebbe precipitare il tutto in vizio di imprecisione e arbitrarietà.

Pertanto, qui veramente in chiusura, non è dato quantificare il prolungamento addebitabile alle condizioni lavorative occorse da agosto 2017 in avanti; il termine "entro i 6 mesi" è una derivazione tecnica estratta dal DSM-V che così connota e qualifica il disturbo transeunte dell'adattamento".

Dunque, il c.t.u. ha risposto indicando, da un lato, l'impossibilità di indicare quanti dei giorni d'assenza per malattia psichiatrica siano imputabili alla concausa determinatasi per



mano datoriale, e, dall'altro lato, analizzata la personalità del ricorrente e qualificate come spina irritativa la condotta datoriale e le condizioni lavorative, ha indicato, in chiave astratta, e sulla base delle conoscenze scientifiche a disposizione, che il periodo di risoluzione del disturbo va circoscritto in 6 mesi.

Essi decorrono dal momento in cui la spina irritativa, rappresentata dalle vicende lavorative, ha esaurito i propri effetti, ossia a partire dal marzo 2018, ultimo periodo in cui il lavoratore è stato "esposto" al fattore lesivo, posto che le sue assenze da marzo 2018 fino al licenziamento sono state continue.

Ne deriva che, in linea prettamente teorica, le assenze imputabili al datore di lavoro da marzo 2018 in avanti si collocano in una forbice compresa da 1 giorno a mesi 6.

Date le conclusioni del c.t.u., e rilevato che il ricorrente ha superato il periodo di comportamento per 9 giorni, ai fini del decidere è sufficiente rispondere alla domanda se la condotta datoriale abbia determinato/influito su un numero di assenze per malattia da marzo 2018 superiore a 9. Il tutto considerando che le assenze dovute al disturbo psichico in esame sono solo e tutte quelle che si sono verificate da marzo 2018 in avanti, quando la diagnosi della certificazione medica è sempre relativa al disturbo psichico in questione.

In mancanza di un riscontro scientifico certo, occorre ricordare che *"deve ritenersi ormai acquisita la applicabilità ai fini della responsabilità civile, nella verifica del nesso causale tra la condotta illecita ed il danno, dei principi posti dagli artt. 40 e 41 del codice penale (c.d. teoria della condicio sine qua non). Un evento è pertanto da considerare causato da un altro se, ferme restando le altre condizioni, il primo in assenza del secondo non si sarebbe verificato hic et nunc ovvero nei termini di tempo e nelle precise circostanze in cui si è manifestato (in termini: Cass. civ. SU 11/01/2008, n. 576, ove si individua un correttivo del rigore del suddetto criterio di imputazione causale nel principio della "regolarità causale")*. Sotto il profilo probatorio l' accertamento del nesso causale deve essere compiuto sulla base delle migliori cognizioni scientifiche disponibili; ove, tuttavia, esse non consentano una assoluta certezza della derivazione causale, la regola di giudizio muta sostanzialmente nel processo penale ed in quello civile: nel primo vige la regola della prova "oltre il ragionevole dubbio" (cfr. Cass. pen. S.U. 11 settembre 2002, n. 30328) mentre nel secondo vige la regola della preponderanza dell'evidenza o "del più probabile che non". Con la ulteriore precisazione che lo standard di cd. "certezza probabilistica" della materia civile "non può essere ancorato esclusivamente alla determinazione quantitativa - statistica delle frequenze di classi di eventi (c.d. probabilità quantitativa o pascaliana), che potrebbe anche mancare o essere inconferente, ma va verificato riconducendone il grado di fondatezza all'ambito degli elementi di conferma (e nel contempo di esclusione di altri possibili alternativi) disponibili in relazione al caso concreto (c.d. probabilità logica o baconiana)" (così Cassazione civile, Sez. un., sentenza cit..Cfr. Cass. n. 47/2017).

Calando tali autorevoli indicazioni nel caso di specie, ove ricorre la necessità di accertare se la condotta datoriale abbia (con)causato un'assenza per malattia del ricorrente superiore a 9 giorni, deve ritenersi che, alla luce della gravità della condotta datoriale come sopra descritta, sia "più probabile che non", e dunque provato, che l'assenza per malattia di Scognamiglio, nel periodo da marzo 2018 in avanti, si sia protratta a causa delle condizioni lavorative per un numero di giorni superiore a quello eccedente il periodo di comportamento.

5. L'illegittimità del licenziamento e le relative conseguenze.

Alla luce di quanto precede, va ricordato che ai sensi dell'art 2087 c.c. *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Tenuto conto che [REDACTED] è stato licenziato per superamento del periodo di comportamento, e che tale periodo è stato superato, come sopra esposto, a causa di assenze



imputabili alla violazione di doveri datoriali tanto dell'art. 2103 c.c., quanto, in ragione del loro valore concausale rispetto al disturbo psichico insorto, dell'art. 2087 c.c., va ricordato che la Corte di cassazione è consolidata nell'affermare che *“in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 cod. civ.) o di specifiche norme. Peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento”* (Cass. n. 7946/2011).

Poiché [REDACTED] ha assolto il proprio onere probatorio, debbono escludersi, dal computo delle assenze rilevanti ai fini del comportamento, quelle riconducibili alla condotta di [REDACTED] esse, benché non puntualmente quantificabili in termini numerici, possono essere, con sufficiente specificità ai fini del decidere, individuate in un numero superiore ai giorni d'assenza eccedenti il periodo di comportamento.

Ne deriva che il licenziamento impugnato sia illegittimo.

In ragione di quanto precede, premesso che a mente dell'art. 2110 c.2 c.c. in caso di malattia del lavoratore, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto decorso il periodo di comportamento, e che in questo caso esso non era decorso, va applicato l'art. 18 c. 7 legge n. 300/1970, in base al quale *“Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in ... il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.”*

A mente del richiamato art. 18 c. 4, *“il giudice...annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative....A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma”*.

[REDACTED] va dunque condannata a reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale importo, dato il tetto massimo individuato dalla norma, e tenuto conto della data del licenziamento, intimato con lettera del 29.10.2018, va quantificato in n. 12 mensilità.

Da tale importo non va dedotto alcunché a titolo di *aliunde perceptum* o di *aliunde percipiendum*, poiché, da un lato, il ricorrente dopo il licenziamento non ha trovato altro impiego, e, dall'altro lato, [REDACTED] non ha dedotto circostanze utili a dimostrare il contrario o una negligenza del ricorrente nella ricerca di una nuova occupazione.

Con riferimento alla retribuzione globale di fatto utile per calcolare l'indennità dovuta, deve ritenersi che quella operata dal ricorrente sia corretta. Invero, il calcolo effettuato dalla



convenuta, che ha preso a riferimento la retribuzione complessiva risultante dalla c.u. 2017 dividendola per 12 mensilità (cfr. doc. 18 RFI), appare metodologicamente scorretto, laddove invece risulta condivisibile la quantificazione operata in ricorso, ove, a fronte della retribuzione del ricorrente risultante dal suo ultimo prospetto paga (1.876,90, cfr. doc. 18 [REDACTED]), è stato eseguito il seguente calcolo: $1.876,90 \times 14 / 12$, giungendo così a quantificare la base di calcolo per l'indennità nell'importo di euro 2.189,72.

Del resto, data questa quantificazione, non v'è stata alcuna specifica contestazione a riguardo, non risultando tale l'acritica diversa prospettazione proveniente dal datore di lavoro.

Facendo riferimento a quell'importo, l'indennità va calcolata nella somma di euro 26.276,64 ($2.189,72 \times 12$).

La convenuta va dunque condannata al relativo pagamento.

Il tutto oltre versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

6. Le spese della consulenza tecnica e del giudizio.

Le spese di c.t.u., liquidate come da separato decreto, vanno poste integralmente a carico di parte resistente.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, con distrazione a favore dei difensori del ricorrente, antistatari. Esse vengono quantificate, in base al d.m. 55/2014, tenendo conto dello scaglione previsto per le cause indeterminate di elevata complessità, avendo riguardo ai medi tariffari per quanto attiene alla fase di studio e alla fase introduttiva, e con riguardo ai massimi tariffari per le fasi istruttoria e decisoria, stante il pregio dell'attività prestata in tali contesti e le difficoltà e complessità che esse hanno rivelato.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria eccezione, deduzione e conclusione

annulla il licenziamento impugnato;

condanna [REDACTED] s.p.a. a reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro;

condanna [REDACTED] s.p.a. a corrispondere a [REDACTED] un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a n. 12 mensilità, e dunque pari all'importo complessivo di euro 26.276,64, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

nonne le spese di c.t.u., liquidate come da separato decreto, a carico di [REDACTED]

[REDACTED] s.p.a.;

condanna [REDACTED] s.p.a. a rifondere a [REDACTED] le spese del giudizio, liquidate in complessivi euro 18.546,00, più 15% per spese generali, oltre i.v.a. e c.p.a., con distrazione a favore degli avv.ti Massimo Guenci, Alberto Guariso e Livio Neri

Si comunichi

Pavia, 31 ottobre 2020

Il Giudice
Gabriele Allieri

