REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE BRINDISI-SETTORE LAVORO

Il Giudice Unico del Tribunale di Brindisi, dott. Raffaella Brocca, quale Giudice del Lavoro,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA contestuale

nella controversia in primo grado iscritta al n 24802009 R.G. Lavoro

TRA

G. A., rappresentata e difesa dall'avv. Giacomo Greco

RICORRENTE

E

AGENZIA DEL TERRITORIO in persona del Direttore e legale rappresentante, rappresentata ai sensi dell'art- 417 bis cpc dai funzionari dott. Vittoria Bellusci e dott. Sergio Quieti co Direzione Regionale Bari

RESISTENTE

avente ad oggetto: risarcimento danno

MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 3.06.2009 la ricorrente premetteva di aver cominciato a lavorare alle dipendenze della Amministrazione Finanziaria da 1.12.1970 e descriveva i vari incarichi.

Con decorrenza 1.2.1999, in coincidenza con il trasferimento al 2 reparto delle neo istituite Agenzie del territorio di tutti i servizi che facevano capo alla ex Conservatoria, aveva ricevuto l'incarico di Capo del 2 Reparto Ufficio Provinciale di Brindisi della Agenzia del Territorio, con nomina a Vicario Gerente della Sezione Distaccata per la Conservatoria dei RRII di Brindisi.

Aggiungeva che in queste mansioni e sino al 2004 , aveva raggiunto un elevato grado di professionalità maturato sia con l'esperienza lavorativa, sia con la partecipazione a numerosi corsi di aggiornamento professionale alcuni relativi alla materia della organizzazione dell'ufficio, tanto che aveva sostituito il Direttore dell'Ufficio Provinciale nei casi di assenza o impedimento.

Lamentava che essendo stata nel frattempo inquadrata nella terza Area F6 , dopo aver diretto per oltre 18 anni la ex Conservatoria RRII ed espletato per oltre 5 anni le funzioni di Capo del II Reparto con delega di Gerenza, subiva un drastico demansionamento, attuato con la determinazione del Direttore Regionale n.9192 dell' 1 1.10.2004 che assuntivamente adottata in attuazione della Disposizione Organizzativa no34 del 15.09.2004 assegnava la ricorrente al Reparti di Staff e non al "reparto servizi utenza" presso cui erano confluiti i servizi e le funzioni sino ad allora svolti dalla ricorrente.

Lamentava la natura dequalificante del provvedimento inutilmente segnalata anche con nota CGIL del 10.11.2004, per gravi motivi di salute, la ricorrente a promuovere un ricorso ex art. 700 cpc, rigettato in quanto il giudice aveva ritenuto non trattarsi di mansioni dequalificanti.

Aggiungeva che dal dicembre 2004, per gravi motivi di salute, la ricorrente non riprendeva servizio e chiedeva ed otteneva i benefici di cui all'art,33 della legge 10492.

Chiedeva invano l'assegnazione alla precedente sede di via Curtatone per beneficiare di un orario di lavoro e di allocazione più compatibile con le condizioni di salute.

Vano era risultato anche l'ulteriore intervento della OS di appartenenza di cui alla lettera 28.02.2006 che allegava.

Esponeva che, costretta a riprendere servizio nella sede di via N. Sauro, la ricorrente riscontrava che le funzioni enfaticamente attribuite erano in realtà una palese operazione di copertura della reale decisione di mortificare la professionalità e personalità dell'impiegata e infatti con nota 10.04.2006.

Il Direttore ing. Mele precisava che all'attenzione del capo staff sarebbe stata sottoposta solo la corrispondenza che il direttore non avesse voluto riservare per sé .

Lamentava quindi di essere rimasta sempre all'oscuro di tutta l'attività del reparto di pertinenza , di non aver potuto verificare presenze e assenze, di non aver potuto pianificare le ferie del personale, di avere in dotazione un computer privo di accesso a internet e ai servizi informatici dell'ufficio, che era stata costretta a formalizzare richiesta di password e abilitazione del computer con lettera 25.07.2006, che aveva ottenuto solo l'accesso all'applicativo presenze/assenze senza possibilità di controllo in tempo reale, che in assenza del Dirigente la reggenza dell'ufficio era stata sistematicamente affidata a dipendente in posizione funzionale inferiore, che non era stata coinvolta nella attività di ufficio, che era stata ignorata in occasione dei riscontri contabili , che non gli è stato mai consegnato il tesserino identificativo, che vane erano rimaste le richieste di assegnazione di mansioni corrispondenti alla professionalità acquisita e che il demansionamento si era protratto sino al collocamento in pensione avvenuto il 30 aprile 2009 ..

Invocava art 2013 cc, 2087 c.c. e art 35 Cost sulla dignità personale del lavoratore.

Lamentava di aver contratto a seguito del demansionamento, un disturbo depressivo cronico grave che l’ha resa invalida al 10% con conseguenti e connesse sofferenze psicofisiche che hanno fortemente alterato le abitudini e le scelte di vita: non ha più guidato l'auto, non ha coltivato più le vecchie amicizie, parla solo di problemi di lavoro, rifiutando ogni altro tipo di dialogo.

Invocava applicazione tabelle risarcimento danno e formulava le seguenti conclusioni:

1)accertare e dichiarare che la ricorrente, con decorrenza dall' 11.10.2004, ha subito un demansionamento ed un comportamento lesivo della sua dignità professionale.

2) per l'effetto condannare l'Agenzia del Territorio in persona del legale rappresentante pt a risarcimento dei danni non patrimoniali patiti dalla ricorrente in misura del euro 34.000.00 ovvero di quella maggiore o minore che sarà determinata anche con criterio equitativo a seguito di consulenza tecnica di ufficio oltre interessi e indennizzo da svalutazione monetaria.

3) condannare l'Amministrazione convenuta al pagamento delle spese di lite.

Si costituiva il resistente e chiedeva il rigetto perchè la ricorrente non poteva vantare un diritto soggettivo alla assegnazione di uno specifico incarico qualunque esso fosse e perché l'incarico di staff a lei assegnato non era assolutamente secondario, quanto a contenuti professionali, a quello di responsabile servizi all'utenza dalla stessa rivendicato.

Richiamava la motivazione del provvedimento di rigetto del ricorso cautelare ed evidenziava che la ricostruzione delle circostanze riportate nel ricorso era fuorviante perché non teneva conto della

specificità della situazione esistente presso l'Ufficio d Provinciale di Brindisi a seguito della soppressione degli Uffici del Territorio e richiamava il contenuto del doc all 5 .

Allegava la corrispondenza intercorsa tra le parti ,richiamava i lunghi periodi di assenza giustificata, la mancata assegnazione del nuovo badge perché la ricorrente non aveva acconsentito a che le venisse scattata la foto.

Veniva acquisita la documentazione prodotta, veniva interrogato l'attuale Direttore dell'Ufficio Provinciale di Brindisi (in funzione dal l gennaio 2008), venivano escussi i testi.

All'esito dell'odierna udienza, la causa veniva decisa con la pubblica lettura del dispositivo.

E' necessario ai fini della motivazione, operare alcuni preliminari puntualizzazioni.

Innanzitutto va distinto il periodo precedente e successivo al 2006.

Infatti il provvedimento datoriale che ha dato origine alla presente controversia è del 11.10.2004 e la stessa parte ricorrente espone che da dicembre 2004 è stata lontana dal lavoro per motivi di salute (pag 3 lett p) circostanza che può dirsi non contestata seppure non documentata (dagli atti documentali emerge il richiamo a documentazione medica solo a far data dal 2005 mentre la documentazione medica allegata dalla ricorrente attiene al danno psicofisico invocato e non alla assenza dal lavoro) .

Nello stesso ricorso si legge (lett v par 8) che la ricorrente riprende servizio nel 2006 e viene collocata in pensione il 30.04.2009.

Esiste quindi un primo periodo in cui la ricorrente ha ricevuto il provvedimento di assegnazione, ne ha contestato la validità, ma per un motivo o per l'altro non ha preso servizio.

Relativamente a questo periodo, la valutazione del giudice deve quindi fermarsi a decidere dal punto di vista formale se il provvedimento in sè comportava una dequalificazione ingiustificata e mortificante.

Per il secondo periodo invece il giudice anche laddove dovesse ritenere che il provvedimento in sé fosse legittimo e rispondente a criteri di correttezza e buona fede, è chiamato a verificare se in concreto, al di là delle declaratorie contenute nel provvedimento, la ricorrente sia stata messa nelle condizioni di svolgere mansioni corrispondenti al suo livello di professionalità.

Quindi il giudice deve prima affrontare la questione della corrispondenza formale delle mansioni assegnate con provvedimento 11.10.2004 a quelle spettanti alla ricorrente e della correttezza dell'operato della PA nella individuazione delle nuove mansioni.

Sul punto il giudice ritiene che non emergano elementi per sostenere che la PA abbia agito con scorrettezza e malafede ai danni della ricorrente e pertanto ogni domanda relativa al periodo sino alla ripresa del servizio nel 2006 va rigettata.

Invero va accolta la tesi di parte resistente secondo cui, soprattutto in fase di riorganizzazione generale di un servizio e di soppressione di precedenti uffici, l'impiegato non può rivendicare un diritto soggettivo ad un incarico piuttosto che ad un altro ma solo pretendere il rispetto della professionalità acquisita che , non avendo ancora preso funzioni in concreto, il giudice può valutare solo con riferimento al confronto della equivalenza delle mansioni descritte e della correttezza e lealtà delle relazioni lavorative in cui la trasformazione organizzativa è avvenuta.

Sotto questo profilo va richiamato il contenuto della disposizione organizzativa n 34 del 15 09 2004 della direzione centrale di Roma della Agenzia del territorio (all 1 fase resistente) avente ad oggetto struttura organizzativa di primo riporto. degli uffici provinciali e degli uffici del capoluogo di Direzioni Regionali con funzioni operative; individuazione delle posizioni dirigenziali.

Si tratta di atto di macro organizzazione in cui l'ufficio di Brindisi viene inserito nello schema organizzativo tipo D che prevede un unico direttore dell'ufficio da cui dipende un reparto di staff e un delegato assistenza all'utenza (URP) e altri tre reparti: reparto servizio all'utenza, reparto gestione banche dati, reparto servizi tecnici. Come illustrato nella memoria di costituzione, pag 6 e seguenti e non contestato e confermato anche in sede di interrogatorio , il nuovo organigramma , con riferimento alla sede di Brindisi, non ha portato la mera sovrapposizione dei vecchi reparti ai nuovi, perché le vecchie strutture erano organismi completamente diversi rispetto ai nuovi così che il nuovo reparto servizi utenza (cui la ricorrente aspira) non è l'equivalente del reparto II ad essa già assegnato.

Mentre il vecchio reparto II si occupava di pubblicità e conservazione immobiliare : servizi di ratificazione ipotecarie, accettazioni formalità, istruttoria e rappresentanza dinanzi alle CT in materia di imposte ipotecarie, il nuovo reparto servizi utenza ha assorbito sia il vecchio reparto II sia la ex sezione prima del ex reparto III che si occupava di servizi di certificazione catastali a terminale, certificazioni catastali, aggiornamento Pregeo, aggiornamento DOCFA e consegna atti.

Peraltro parte resistente allega al n 6 e 7 note del giugno 2002 in cui si riportava proprio la riorganizzazione dei reparti nel senso sopra descritto.

Trattavasi quindi di riorganizzazione dettata da disposizioni di carattere generale e nota sin dal 2002.

Resta accertato quindi che la nuova riorganizzazione coinvolgeva anche il reparto assegnato alla ricorrente che si ampliava con servizi catastali di front-office già in precedenza assegnati ad altro settore, e che la stessa non aveva nessun diritto soggettivo prevalente rispetto a quello di un suo collega già responsabile di reparto, a conservare la sua posizione in un reparto soggetto a riorganizzazione con ampliamento delle originarie funzioni.

Va ora verificato se il nuovo reparto di assegnazione fosse corrispondente alla professionalità acquisita.

Sul punto, valutando la declaratoria dell'incarico si osserva, confermando sul punto le valutazioni già operate dal gdl di Brindisi in occasione della decisione su ricorso ex art 700 cpc, che si tratta di incarico non dirigenziale (come già lo era il precedente e come tanto più doveva essere in presenza di una sola figura di dirigente provinciale) equipollente che corrisponde alle professionalità acquisite nella organizzazione interna e nei rapporti con l'utenza durante la reggenza della Consevatoria dei RRII di Brindisi.

La stessa ricorrente documenta di avere partecipato nel 1989 a corso di specializzazione proprio sulla organizzazione del lavoro d'ufficio e la gestione del personale (all 5) e l'incarico attribuitogli prevedeva "organizzazione e gestione delle risorse umane, gestione rapporti con le OOSS, gestione dei rapporti con la Direzione Regionale e con altri uffici provinciali, Pianificazione e Controllo Attività” (come risulta dalla nota del 27.10.2004 allegata al n 22 dalla stessa ricorrente).

Concludendo quindi è provato che vi è stata profonda riorganizzazione dell'ufficio provinciale di Brindisi, che la ricorrente non vantava prelazioni su un reparto piuttosto che sull'alto e che il reparto di staff era equipollente agli altri risultanti dalla riorganizzazione e corrispondeva alla professionalità acquisita anche con riferimento ai corsi di aggiornamento seguiti.

Irrilevante ai fini della decisione è la vicenda relativa alla mancata concessione della assegnazione di ufficio nella precedente sede lavorativa perchè dalla corrispondenza allegata risulta che il Direttore ha fornito tempestivamente ampia motivazione del mancato accoglimento della richiesta per motivi organizzativi.

Pertanto nessuna dequalificazione e/o demansionamento è configurabile sino a quando la ricorrente non ha preso servizio e cioè sino al 2006.

Infatti la correttezza della individuazione delle diverse mansioni assegnate alla ricorrente va poi verificata in concreto una volta che la stessa è rientrata in servizio dopo lunga assenza.

Va rimarcato che la stessa assenza giustificata per circa due anni in un reparto di rilevanza quale quello della gestione del personale ha di fatto giustificato, durante il periodo di assenza, la diretta ingerenza del Direttore che peraltro è comunque sempre il Dirigente, unico preposto al più alto grado nella gerarchia dell'ufficio provinciale.

Cioè, a parere di questo giudice, la ricorrente non può legittimamente lamentare che, in sua assenza, le ferie dell'anno 2006 fossero già state programmate in sua insaputa o che il suo computer non fosse abilitato alla gestione e alla verifica dei dati.

Si trattava di attività di gestione del personale che in sua assenza necessariamente dovevano esser gestite da altri impiegati o dal Direttore o da altri da lui delegati.

Anzi risulta dalla stessa documentazione prodotta dalla parte resistente che sul programma ferie estive 2006 il Direttore invitava il personale a riconsiderare le domande presentate adeguandole alle esigenze di servizio al fine di non ottenere il rigetto da parte del responsabile del reparto eo della direzione (all.28) che la richiesta di rilascio delle chiavi di accesso al sistema informatico è stata inoltrata il 12 luglio 2006 dal direttore al gestore del sistema su sollecitazione della ricorrente (all 29,30,31) .

Se vero quindi che la ricorrente nel giugno-luglio 2006 non aveva l'abilitazione al servizio informatico e alla organizzazione delle ferie è vero anche che ella è rientrata in servizio nel 2006 e che quando ha inoltrato le richieste, le stesse sono state evase.

Scarsa rilevanza ai fini del convincimento del giudice sulla dequalificazione ha anche la ricorrente; trattavasi infatti di collega individuato nell'ambito della stessa fascia area terza seppure in posizione economica inferiore rispetto alla sig. G.

Ciò detto con riferimento all'anno 2006, vanno esaminate le risultanze della prova espletata anche con riferimento al periodo successivo.

Il teste B., gerarchicamente subordinato alla ricorrente fino al 2003 e con la stessa trasferito dalla Conservatoria al Catasto, ha confermato che "tutti quanti noi chiedevamo le ferie al dott. Mele, il quale le pianificava. Ciò accadeva anche prima che arrivasse la sig.ra G. in quanto non vi era alcun altro referente. Tutti noi ci chiedevamo quali fossero le funzioni della sig.ra G.".

Durante l'interrogatorio formale, il nuovo (dal 2008) Dirigente dell'Agenzia ha confermato che" Il Capo Reparto si limita a raccogliere le richieste di ferie che possono essere autorizzate dal Direttore che all'epoca era l'Ing. Mele".

L'interrogatorio formale ha altresì confermato che la ricorrente non ha avuto la possibilità di controllare in tempo reale le presenze degli addetti al reparto ("il dato complessivo delle presenze non è visionabile in tempo reale al momento della timbratura del badge, ma solo una volta al giorno o a volte di più, attraverso lo scarico su un computer dedicato").

Emerge effettivamente una notevole differenza tra le funzioni del Capo Reparto Staff individuate dal Direttore Regionale (doc. 22): "Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, Gestione dei rapporti con le OO.SS, Gestione dei rapporti con la Direzione Regionale e con gli altri Uffici Provinciali, Pianificazione e Controllo Attività", e la descrizione delle mansioni effettivamente assegnate alla ricorrente, fatta dal dottor Carbonara ("firmava le richieste per le visite fiscali, verificava la documentazione del reparto, firmava note di competenza del Reparto stesso").

Detta descrizione non contiene alcun riferimento alla programmazione delle ferie, e non fa che confermare la deposizione del teste B. e del coniuge della ricorrente (" Secondo la documentazione da me acquisita e quella fornitami da mia moglie non le era consentito svolgere alcuna attività

relativa all'incarico di Capo Reparto Staff tra cui neppure la programmazione delle ferie dei dipendenti dell'ufficio i quali, al riguardo, hanno riferito che le ferie venivano concordate e programmate direttamente dall'Ing. Mele con il quale avevano già preso accordi").

La stanza assegnata alla ricorrente" ... era sguarnita di arredi ed il computer con il quale avrebbe dovuto svolgere la propria attività non era adeguato in quanto non consentiva alcun accesso ai servizi in quanto privo di programma idoneo" (teste N.).

Lo stesso teste ha riferito che il programma informatico utilizzato dalla G. non le consentiva neppure di accedere ai servizi per il controllo del personale presente in ufficio e quindi la ricorrente non conosceva la situazione giornaliera dei dipendenti presenti o assenti per malattia o ferie.

Circostanza, questa, già confermata dal teste B.

Vi è quindi la prova che anche dopo il suo rientro in servizio (e anche considerando che pure in questo periodo la ricorrente non era sempre presente per ferie, malattia, permessi,) le mansioni affidatele in concreto non corrispondevano a quelle della declaratoria di cui alla nota del 28.02.2006 e si esaurivano in ruolo di quasi totale inattività senza concreta possibilità di esercitare controllo sul personale e sull'organizzazione delle presenze e delle ferie.

Deve quindi ritenersi provato il lamentato demansionamento quantomeno per il periodo successivo al 2006.

La ricorrente ha assolto anche all'onere a suo carico di allegare e provare lo stato di dequalificazione .

Tuttavia a questo punto va rimarcato che il presente giudizio ha per oggetto il danno non patrimoniale sia nella sua componente del danno biologico e morale sia nella sua componente del danno cd esistenziale: "alterazioni delle abitudini e delle scelte di vita" (v pag 8 del ricorso).

La dequalificazione professionale può comportare lesione di un bene immateriale per eccellenza, ossia la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo.

Con la Sentenza n. 19785 del 17.09.2010, la Suprema Corte, Sez. lavoro, ha statuito che in tema di demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Chiarisce, inoltre, che mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni.

Quanto al danno biologico (e al danno morale ad esso collegato) ,si osserva che dalla documentazione prodotta, proveniente da struttura pubblica (Dipartimento Salute Mentale SO di Ceglie Messapica) emerge una diagnosi di disturbo ansioso depressivo reattivo a situazione lavorativa.

La ricorrente invoca consulenza medico legale per l'accertamento della patologia e del nesso eziologico con il dedotto demansionamento.

Il giudice deve rilevare che il primo certificato è datato 21.4.2006 e si riferisce quindi alla immediata imminenza del rientro al lavoro.

Tuttavia la patologia psichiatrica per la quale si chiede il riconoscimento del danno biologico, non risulta essere stata mai portata a conoscenza del datore di lavoro prima della nota 13.12.2008 precedente di poco alla richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione del 15.01.2009 (all.40 fase .ricorrente),mentre dalla stessa documentazione allegata dal ricorrente emergono provvedimenti datori ali in cui è stata considerata l'altra grave patologia sofferta che ha portato al riconoscimento dei benefici di cui alla legge 10492.

Il giudice ritiene che anche una eventuale conferma da parte del CTU della esistenza di una patologia ansioso depressiva grave correlata al lavoro, pur potendo portare al riconoscimento di altri benefici di legge qui non invocati di tipo indennitario, non potrebbe mai portare al riconoscimento del diritto al risarcimento del danno biologico a carico del datore di lavoro.

Va fermamente sostenuto che, qualora la responsabilità fatta valere sia quella contrattuale, dalla natura dell'illecito (consistente nel lamentato inadempimento dell'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico - fisica del lavoratore) non deriva affatto che si versi in fattispecie di responsabilità oggettiva (fondata sul mero riscontro del danno biologico quale evento legato con nesso di causalità all'espletamento della prestazione lavorativa), ma occorre pur sempre l'elemento della colpa ossia la violazione di una disposizione di legge o di un contratto o di una regola di esperienza.

La necessità della colpa - che accomuna la responsabilità contrattuale a quella aquiliana - va poi coordinata con il particolare regime probatorio della responsabilità contrattuale che è quello previsto dall'art. 1218 c.c., (diverso da quello di cui all'art. 2043 c.c.), cosicchè grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione, mentre il lavoratore deve provare sia la lesione all'integrità psico ¬fisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa." (Cass. civ., 24 febbraio 2006, n. 4184; nello stesso senso, 5 marzo 2002, n. 3162; 7 novembre 2000, n. 14469; 5 febbraio 2000, n. 1307).

E' necessario, inoltre, "che siano ravvisabili, nella condotta del datore di lavoro, profili di colpa cui far risalire il danno all'integrità fisica patito dal dipendente", e, di conseguenza, "quando l'espletamento delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza sia incompatibile con lo stato di salute del lavoratore e comporti l'aggravamento di una preesistente malattia, non può ritenersi responsabile il datore di lavoro per non aver adottato le misure idonee a tutelare l'integrità fisica del dipendente, ove non risulti che egli era a conoscenza dello stato di salute di quest'ultimo e dell'incompatibilità di tale stato con le mansioni affidategli." (Cass. civ, 22 aprile 1997, n. 3455,; 07 Cassazione civile sez. lav. Data: 07 novembre 2007 Numero: n.23162)"

Perciò, il lavoratore che chiede un risarcimento ai sensi dell'art. 2087 c.c., deve provare l'esistenza di un nesso di causalità tra la prestazione lavorativa e la malattia dedotta, ma ciò non è sufficiente all'accoglimento della domanda laddove risulti che il datore di lavoro non ha avuto nessuna conoscenza della malattia e pertanto non può a lui imputarsi di non aver provveduto ad assegnare il dipendente ad altre mansioni.

Nel caso in esame mentre risulta provato che la ricorrente anche tramite l'OS avesse lamentato la dequalificazione, non risulta che avesse mai segnalato la malattia del disturbo ansioso depressivo lavoro -correlato a far data dall'accertamento della malattia che si attesta appunto all'aprile 2006 .

Dal canto suo il datore di lavoro, poteva e doveva rendersi conto che la attività che richiedeva alla ricorrente non corrispondeva alla professionalità acquisita, ma ciò non significa che doveva prefigurarsi una patologia mai segnalata.

Né il danno da dequalificazione deve necessariamente sfociare in una patologia anzi ben si configura un danno non patrimoniale non biologico di tipo cd esistenziale cioè un danno, come definito dallo stesso ricorrente "alle abitudini e alle scelte di vita".

Né l'accertamento medico legale è passaggio necessario per la quantificazione del danno di cui sopra perché, invece, lo stesso può essere liquidato con parametri equitativi diversi che prescindano da un accertamento medico legale (a differenza appunto dal danno biologico) e può essere provato facendo ricorso alle presunzioni (a differenza del danno biologico).

Le conseguenze dello stress lavorativo dovuto al demansionamento sulle abitudini e sulle sue scelte di vita sono state descritte dal coniuge escusso come teste.

La testimonianza resa dai familiari, filtrata sempre da un rigoroso riscontro di attendibilità, non va sottovalutata perché anzi proprio chi è più a stretto contatto può riferire sul cambiamento delle abitudini di vita.

Il Sig. N., Luogotenente della Guardia di Finanza in pensione, ha riferito: “il rientro in servizio di mia la moglie, dopo lunga assenza per malattia, si rendeva necessario dal punto di vista psicologico, in quanto riteneva di dover riprendere una vita normale, come quella precedente alla sua malattia”.

Tuttavia il nuovo incarico di Capo Reparto Staff era un lavoro nuovo dove avrebbe dovuto trovare un impegno ed un interesse per inserirsi nel campo lavorativo.

“Dopo aver preso servizio si è subito resa conto che in effetti non le veniva consentito di svolgere l'incarico assegnatole e quindi passava il suo tempo in solitudine in un ufficio non adeguato a tale fine”.

“Si sentiva isolata e tale convincimento scaturiva dal fatto che quando i Capi Reparto venivano spesso convocati dal Direttore dell'Ufficio per problematiche lavorative lei veniva esclusa, come veniva esclusa anche in occasione di visite ispettive da parte di funzionari incaricati dalla Direzione Regionale, nonostante si trattava di ispezioni su servizio di sua competenza.

“L'insieme dei fatti ha creato dei problemi depressivi per i quali è stata in cura presso il Centro Ospedaliero di Ceglie Messapica con visite periodiche”.

“Questa sindrome ha causato un isolamento totale e, quindi, non comunicava dei fatti quotidiani ma esclusivamente dei problemi lavorativi”.

“In particolare mi riferiva che contemporaneamente aveva subito due mali e cioè un tumore causato da una malattia fisica ed uno psicologico dovuto all'espropriazione ed all’estromissione dal campo lavorativo”.

“Era anche convinta che l'insieme dei fatti miravano a spingerla ad andare in pensione anticipatamente, come poi è avvenuto”.

“Posso affermare che dall'anno 2006 dopo pochi mesi dalla ripresa del lavoro mia moglie non ha più guidato l'autovettura e veniva da me accompagnata e ripresa dal posto di lavoro”.

“Non coltivava più amicizie d’alcun genere, era taciturna e non comunicava nemmeno con i familiari”.

Il teste appare pienamente attendibile perché, seppure coniuge in regime di comunione legale, non si è limitato a generiche circostanze ma ha richiamato fatti specifici quale ad es. quello dell’incapacità a guidare l'auto; della anticipata richiesta di pensionamento, della difficoltà di comunicazione con i familiari.

Certamente la ricorrente pativa lo stress psicologico dovuto anche alla presenza della malattia neoplastica e tuttavia questa non si pone come causa esclusiva del disagio lavorativo anzi, come

riferito dal marito, lo stato di malattia doveva trovare un giusto sfogo nella possibilità di realizzazione sul lavoro e quindi la patologia finiva per ampliare gli effetti di sofferenza, senso di inadeguatezza, mortificazione, connessi alla patita dequalificazione.

Ritiene quindi il giudicante che il ricorrente abbia diritto al risarcimento del danno non patrimoniale derivante dalla perdurante dequalificazione con particolare riferimento alle ripercussioni nella vita personale e relazionale come riferite dal teste nel periodo in questione.

Quando l'inadempimento datoriale lede l'immagine, il prestigio o anche solo la dignità umana del dipendente nel contesto lavorativo, la situazione di mortificazione e frustrazione che ne consegue in termini di disagio oggettivo ben può essere "misurata" attendibilmente facendo riferimento alla retribuzione.

Quest'ultima, nel suddetto valore convenzionale attribuitole dalle parti, è indice anche dell'apprezzamento della professionalità, in senso lato, del lavoratore, e non solo del “prezzo” della prestazione resa.

Neppure pare fondata l'obiezione secondo cui il valore della retribuzione determini disparità di trattamento ingiustificata in quanto il risarcimento è differenziato in ragione dell'entità del compenso percepito.

Viceversa è proprio detta differenziazione a garantire l'adeguatezza della “personalizzazione” alla fattispecie, tramite per l'appunto il collegamento al valore convenzionale pattuito per quella determinata prestazione lavorativa.

Ciò detto, nel caso in esame, considerato che la domanda va accolta solo per il periodo successivo al rientro in servizio del 2006 e che la ricorrente è andata in pensione il 30.04.2009, considerato che la ricorrente era inquadrata in terza area F5, considerato che con decorrenza dal 11/10/2004 ha chiesto in ricorso euro 15.000,00 a titolo di danno alla alterazione delle abitudini e delle scelte di vita, appare equa la somma di euro 9.000,00 avuto riguardo al livello retributivo e alla anzianità di servizio e al minor periodo ritenuto.

Tale importo va maggiorato di interessi legali sino al soddisfo trattandosi di credito che trova la sua fonte nel rapporto di lavoro di pubblico impiego e vigendo il divieto di cumulo tra interessi e rivalutazione monetaria sui crediti di lavoro, di cui all'art. 22 comma 36, 1. 23 dicembre 1994 n. 724.

La rivalutazione può essere attribuita a titolo di maggior danno, eccezionalmente ritenuto "in re ipsa", solo se (e nella misura in cui) superiore all'interesse legale.

La decorrenza va posta alla data della messa in mora effettuata il 21.01.2009 (v cartolina di ricezione AR all 40 fase ricorrente) con la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione ex art 66 d. lgs. n 165 del 30.3.2001.

Le spese si compensano per l'accoglimento parziale del ricorso .

PQM

Il Giudice di Brindisi in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta con ricorso depositato il 3.06.2009 così

provvede:

1. Accoglie il ricorso per quanto di diritto e condanna parte resistente a pagare la somma di euro 9.000,00 oltre interessi legali da 21.01.2009 e sino al soddisfo;

2. spese compensate

Brindisi 10.02.2012