



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
1^ Sezione Lavoro**

n. 28708/16 R.Gen.

Il Giudice designato dr. Massimo PAGLIARINI

nella causa

TRA

elettivamente domiciliato in Roma,

presso lo studio dell'avv.
in virtù di delega in calce del ricorso

che lo rappresenta e difende

ricorrente

E

in persona
del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, via
Tacito 10, presso lo studio dell'avv. Maddalena Boffoli che la rappresenta e
difende in virtù di delega a margine della memoria difensiva e di costituzione
convenuta

all'udienza del 9.10.2018 ha pronunciato sentenza mediante lettura del
seguinte

DISPOSITIVO

condanna la

al risarcimento del danno biologico in favore di
nella misura di € 6.512,00, oltre rivalutazione monetaria ed
interessi legali su tale somma dal 9.10.2018 (data della presente sentenza) al
saldo;

ordina alla

di adibire alle mansioni di cui alla categoria
VII del Ccnl per i lavoratori dipendenti dalle Aziende Metalmeccaniche;

rigetta, per il resto, la domanda;

Firmato Da: PAGLIARINI MASSIMO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: 165b25 - Firmato Da: NARDONE DANIELA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 615423109544e6bf



compensa per 4/5 le spese del giudizio e condanna la società convenuta a rimborsare in favore del ricorrente il restante 1/5 che si liquida in € 1.500,00, oltre al rimborso spese forfettario del 15%, Iva e Cpa;

pone a definitivo carico della società convenuta le spese di Ctu medico-legale, già liquidate con separato decreto.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

è stato assunto dalla

(di seguito anche) il 2 gennaio 1978 con la qualifica di impiegato e attualmente è inquadrato nella categoria VII del Ccnl per i lavoratori dipendenti dalle Aziende Metalmeccaniche.

Egli ha dedotto che dopo aver ricoperto per circa 20 anni (dal 1991 al 2012) l'incarico di Presidente e rappresentante legale dell'

(di seguito anche), incarico dal quale si è dimesso per il ridimensionamento del suo ruolo a seguito della diversa configurazione di detta associazione voluta dalla era stato destinato – con provvedimento del 5 marzo 2012 – presso l'Unità organizzativa dei tecnici di gestione e, a partire da questo momento, nonostante le sue richieste di essere assegnato ad un incarico confacente al proprio bagaglio professionale, sarebbe stato costretto all'inattività, essendo stato svuotato di ogni funzione e ricevendo un trattamento alla stregua di un tecnico di gestione neoassunto, come dimostrato - tra l'altro - dal fatto che era stato chiamato a frequentare un corso di formazione per neoassunti.

Tale comportamento datoriale, più volte da lui censurato con l'inoltro di formali missive all'indirizzo della società, avrebbe determinato una sindrome depressiva, già insorta al momento del verificarsi delle vicende che hanno interessato (2011) e aggravatasi nel corso del tempo per le reiterate condotte illegittime della società; patologia che lo aveva costretto a sottoporsi a controlli medici e visite specialistiche nonché a frequentare un percorso psicoterapeutico presso un centro *mobbing* del lavoro della ASL RM/D (tali circostanze sarebbero dimostrate dalla copiosa documentazione medica



allegata al ricorso). Siffatta situazione di sostanziale inattività e di esclusione da ogni attività lavorativa perdurerebbe ancora oggi, sebbene egli abbia reiteratamente manifestato la propria disponibilità ad essere assegnato a funzioni confacenti alla propria professionalità e abbia censurato il comportamento della società ritenendolo non conforme e rispettoso della sua persona e professionalità. In sostanza, la [redacted] avrebbe tenuto, nei suoi confronti, una condotta caratterizzata da atti intenzionalmente lesivi e vessatori, tali da integrare gli illeciti della dequalificazione professionale, del demansionamento e del *mobbing*.

Sulla base di queste prospettazioni, il [redacted] ha reclamato:

- a) il diritto ad essere inquadrato nella categoria dei dirigenti - o quantomeno in quella quadro - del Ccnl dirigenti industria, con conseguente obbligo della [redacted] di corrispondergli le relative differenze retributive (ciò in quanto [redacted] dovrebbe considerarsi un'unità organizzativa della [redacted] e la funzione di Presidente di tale associazione avrebbe implicato lo svolgimento - in piena autonomia e sotto la propria responsabilità - di complesse attività, quali, ad esempio, lo sviluppo di attività sociale rivolte al turismo ed alla promozione culturale; la gestione della definizione e stipula di numerosi accordi di convenzione con esercizi commerciali e società esercenti attività ricreative e culturali; l'organizzazione e la gestione di iniziative di sostegno e solidarietà rivolte agli associati e ad *Onlus*; l'apporto alla realizzazione del sito *web* dell'associazione; l'interazione costante con l'ufficio stipendi; l'amministrazione di ingenti somme di denaro erogate dalla [redacted] o corrisposte dai dipendenti associati a titolo di quote sociali);

- b) il diritto ad ottenere il risarcimento dei danni subiti per le sopradescritte condotte illecite poste in essere in suo danno dalla [redacted] a partire dal 2012 (concretizzatesi - principalmente - nella privazione di mansioni, incarichi e attribuzioni), danni individuati in pregiudizi sia di natura patrimoniale (intesi come lesione della professionalità e parametrati all'integrale retribuzione lorda percepita) sia di carattere non patrimoniali, indicati nelle voci del danno esistenziale, morale e biologico, nonché reputazionale;



- c) il diritto ad essere reintegrato in una posizione conforme alla professionalità acquisita, ossia nelle mansioni corrispondenti alla qualifica rivendicata oppure a quella da ultimo ricoperta;

- d) la tutela inibitoria contro le asserite condotte mobbizzanti in suo danno.

si è difesa rilevando che il preteso inquadramento superiore sarebbe ingiustificato, in quanto l'attività svolta dal [redacted] come presidente dell' [redacted] avrebbe ben distinta dalla prestazione lavorativa che questi avrebbe dovuto svolgere per la [redacted]. Peraltro, l'associazione in questione perseguiva esclusivamente finalità di solidarietà sociale nei confronti dei dipendenti di [redacted] (oltre che di altre compagini) e, quindi, la stessa non poteva considerarsi un'unità organizzativa della [redacted] essendo semplicemente un circolo ricreativo e di assistenza; che per il periodo successivo non sarebbe ravvisabile alcun demansionamento o dequalificazione ai danni del [redacted] né tantomeno sarebbero configurabili inadempimenti della [redacted] identificabili con il postulato demansionamento e il lamentato *mobbing* (ciò perché sarebbe stato lo stesso [redacted] a disinteressarsi costantemente della propria prestazione lavorativa, mentre la società avrebbe cercato di coinvolgerlo in diversi settori aziendali collocandolo - in questi anni - in più unità organizzative, ma tali incarichi erano stati sempre da lui rifiutati). Essendosi pertanto trattato di inattività volontaria, la lesione della professionalità, al più e in ipotesi, sarebbe imputabile allo stesso lavoratore. In ogni caso, il [redacted] non avrebbe fornito alcuna specifica allegazione e prova in ordine ai lamentati danni.

La causa è stata istruita mediante l'espletamento di prova testimoniale e di consulenza tecnica d'ufficio medico-legale sulla persona del [redacted] ed autorizzato il deposito di note difensive, essa è stata decisa come da dispositivo in epigrafe.

All'esito del giudizio, la domanda del [redacted] è fondata solo in parte e nei limiti che seguono.

1. Sul diritto ad essere inquadrato nella categoria dei dirigenti (o in quella dei quadri).

Tale capo di domanda va disatteso.



Il presupposto di essa è lo svolgimento da parte del [redacted] di mansioni superiori nel lungo lasso di tempo (dal maggio 1991 ai primi mesi del 2012) in cui ha ricoperto l'incarico di Presidente dell' [redacted].

Ebbene, indipendentemente dall'accertamento in fatto dell'attività svolta dal [redacted] in detto periodo, va osservato che lo scopo dell' [redacted], come di tutti i CRAL o Circoli ricreativi aziendali, è quello di promuovere ed attuare tra gli associati - senza finalità di lucro - attività concernenti l'espansione del tempo libero e la solidarietà sociale tra i dipendenti (cfr. lo Statuto [redacted]).

Tale associazione, dotata di autonomia organizzativa e amministrativa, svolgeva - e svolge tuttora - attività di promozione e gestione di iniziative sociali, culturali e sportive, assistenziali, formative, motorie e sportive, turistiche, di tutela della salute e di impiego dignitoso del tempo libero. Tali attività sono rivolte ai dipendenti di [redacted] ma anche nei confronti di dipendenti di altre società, che volontariamente decidono di aderire all'associazione.

Le funzioni dedotte nel ricorso (sopra sinteticamente riportate), il cui concreto espletamento giustificerebbero - nella prospettiva di parte ricorrente - il riconoscimento del superiore inquadramento, sono tutte collegate e funzionali alla realizzazione dei suddetti scopi dell'associazione.

Ebbene, lo svolgimento di tali attività assistenziali nell'ambito dell' [redacted] non è in alcun modo assimilabile alla prestazione lavorativa che i dipendenti [redacted] svolgono a favore del datore di lavoro. Quest'ultima è una società partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze che si occupa di innovazione tecnologica ed informatica per le pubbliche amministrazioni.

Dunque, le attività assistenziali svolte dal [redacted] in favore degli iscritti al CRAL esulano dall'ambito delle attività che riguardano il ciclo produttivo della società convenuta e quindi non rientrano direttamente tra le prestazioni lavorative in favore del datore di lavoro. L'aver ricoperto, pressoché esclusivamente e per circa 20 anni, l'incarico di Presidente di una associazione ricreativa e assistenziale dei lavoratori non comporta lo svolgimento di mansioni inerenti l'attività produttiva e non è circostanza



idonea - di conseguenza - per il riconoscimento del rivendicato inquadramento superiore.

La qualifica di dirigente, alla stregua del Ccnl di riferimento, è riconosciuta ai *“prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all’art. 2094 c.c. e che ricoprono nell’azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell’impresa”*; la qualifica di quadro, invece, è attribuita a coloro che svolgono *“con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e attuazione degli obiettivi dell’impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinazione e gestione e/o ricerca e progettazione [...] Lavoratori che nell’ambito delle sol direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano sviluppano e realizzano [...] studi, progetti, piani per il raggiungimento degli obiettivi dell’impresa”*.

Le attività esplicate dal [redacted] per l’associazione [redacted] in qualità di Presidente, come descritte nel ricorso, vanno tenute distinte dalle mansioni lavorative per le quali è stato assunto in [redacted]. Tra l’altro, la carica di presidente dell’ [redacted] ha carattere elettivo ed il [redacted] si è volontariamente dimesso dalla stessa. Non è riscontrabile in concreto il potere direttivo del datore di lavoro in rapporto all’attività produttiva (non essendo all’uopo sufficienti i dati rappresentati dall’esistenza di un *intranet* aziendale per i dipendenti [redacted] finalizzato ad accedere alle informazioni dell’attività dell’associazione, dall’erogazione da parte di [redacted] di fondi a favore dell’ [redacted] dalla sua inclusione nel bilancio [redacted]. Tale attività può essere classificata come un servizio aziendale per garantire una “vita migliore” ai dipendenti associati (nella nota integrativa al bilancio di esercizio, infatti, [redacted] viene inserita tra i costi “previdenziali ed assistenziali” che la Società sceglie di sostenere a favore del personale).

Del resto, non può nemmeno essere condiviso l’assunto del ricorrente secondo cui andrebbe riconosciuto l’inquadramento superiore poiché le funzioni da egli espletate sarebbero oggi riconducibili all’area di competenza



“Welfare aziendale”, atteso che, come dimostrato dalla convenuta, anche dopo l’istituzione di quest’ultima area (facente parte dell’U.O. amministrazione del personale e costo del lavoro) continua a svolgere la sua attività.

2. Sulla domanda risarcitoria

Il rigetto della domanda del [redacted] tesa al riconoscimento dei superiori inquadramenti rivendicati non preclude - in via assorbente - l’esame delle altre domande riferite alla dequalificazione professionale ed al *mobbing*, posto che il ricorrente prospetta esplicitamente la sussistenza di tali inadempimenti datoriali anche con riferimento all’inquadramento attuale (“anche a prescindere dalla suesposta domanda di riconoscimento di qualifica superiore”).

Al riguardo, deve premettersi che il ricorrente ha individuato come fonti generatrici di tutti i danni da lui asseritamente subiti le postulate condotte di dequalificazione professionale e di *mobbing*.

Ebbene, all’esito del giudizio deve ritenersi accertato che il ricorrente abbia subito una evidente dequalificazione professionale (non sussumibile tuttavia nella fattispecie del *mobbing*) a partire dai primi mesi del 2012, dopo le sue dimissioni rese dalla Presidenza

Dall’espletata prova testimoniale è emerso che il [redacted] dopo essersi dimesso dall’incarico di Presidente dell’ [redacted] e dopo essere stato assegnato presso l’unità organizzativa dei tecnici di Gestione (il 5 marzo 2012) è rimasto pressoché inattivo e tale situazione di inattività, nonostante le sue rimostranze e richieste, perdura tuttora.

Le dichiarazioni dei testimoni, seppur con qualche sfumatura, sono infatti tutte pressoché convergenti, nell’evidenziare la situazione di sostanziale inattività lavorativa del ricorrente in relazione al periodo successivo ai primi mesi del 2012.

In proposito, il teste [redacted] dipendente della [redacted] che si occupa di assistenza informatica interna, ha dichiarato che il [redacted] a partire dal 2012, risulta privo della postazione informatica dotata del programma denominato “TSO extra”, il quale è necessario per accedere al server centrale di [redacted]. Tale circostanza è stata confermata anche dal teste [redacted], collega di stanza del ricorrente, il quale ha precisato che il [redacted]



dal 2012, è sempre stato regolarmente presente sul posto di lavoro ma nessuno gli ha impartito delle direttive e che lo stesso, a differenza degli altri dipendenti, non è in possesso di *username* e *password* per l'accesso a sistema informatico (in proposito, il teste ha specificato che per l'utilizzo di tali applicativi informatici occorrono particolari competenze). Il teste

responsabile del CED di _____, ha affermato che il _____ è inserito nella *mailing list* della sua unità organizzativa di appartenenza, ma "*praticamente non si occupa di nulla*". Il teste ha sottolineato, inoltre, che l'odierno ricorrente non era in grado di usare il suddetto programma informatico perché privo di una formazione di base; ciò in quanto egli non rispose a due convocazioni della _____ per l'espletamento, da parte sua, di attività formative esterne e si era disinteressato allo svolgimento di un percorso formativo con un *tutor*, sebbene la _____ avesse continuato ad insistere per la sua partecipazione a tali percorsi formativi. I predetti testi e il teste _____ (responsabile dell'ufficio relazioni industriali, contenzioso e normativa) ha riferito che il _____ ha svolto e svolge attività sindacale all'interno dell'azienda.

Alla luce di tali dichiarazioni (di cui si è richiamato soltanto il contenuto più significativo), si deve osservare che risulta provata la sostanziale inattività dell'odierno ricorrente nel periodo decorrente dal 2012 fino ad oggi.

Né, in senso contrario, può ritenersi condivisibile l'argomentazione difensiva di _____ secondo cui si sarebbe trattato di una "volontaria inattività" per il rifiuto del _____ di partecipare ai corsi di formazione e di svolgere gli incarichi assegnategli, mostrando così disinteresse all'espletamento dell'attività lavorativa, nonostante i tentativi della società di coinvolgerlo. Invero, il datore di lavoro è comunque tenuto ad adibire il lavoratore alle mansioni corrispondenti alla categoria di inquadramento. Del resto, la _____ a fronte delle circostanze da essa stessa addotte, avrebbe dovuto adottare misure opportune e promuovere eventualmente anche un'azione disciplinare nei confronti del ricorrente, ma ciò non risulta che sia avvenuto nella specie (tale dato è emerso anche dalla prova testimoniale) e, quindi, non può considerarsi corretto il comportamento datoriale, che integra gli estremi dell'inadempimento per dequalificazione professionale ma non del



mobbing, in quanto il comportamento di _____ non risulta sorretto da un intento emulativo, lesivo e vessatorio nei confronti del _____.

Con riguardo a quest'ultima fattispecie, infatti, occorre notare che secondo la giurisprudenza costante per *mobbing* si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (cfr. tra le tante Cass. n. 3785 del 2009).

Nel caso concreto in esame, il complesso delle risultanze processuali conduce ad escludere la sussistenza di sistematiche, persistenti e vessatorie azioni perpetuate dalla _____ contro il _____ (elemento materiale del *mobbing*), così come deve escludersi la sussistenza di un intento persecutorio del datore di lavoro (elemento soggettivo o psicologico). Nulla di tutto ciò è emerso nel corso del giudizio. Né tantomeno è stata riscontrata una impossibilità del _____ di reagire adeguatamente agli ipotizzati attacchi, in quanto egli si è sempre opposto con decisione alle scelte aziendali. In realtà, si è trattato di una contrapposizione tra le parti riferita alle problematiche circa l'allocazione lavorativa del _____ ed è stata tentata anche una soluzione bonaria in via stragiudiziale del conflitto.

Chiarito ciò ed accertata la sussistenza di un inadempimento di _____ in termini di dequalificazione professionale del lavoratore, occorre analizzare le conseguenze di tale inadempimento.



Orbene, in primo luogo, dall'affermato inadempimento deriva la condanna della [redacted] ad adibire il [redacted] alle mansioni riconducibili al suo attuale inquadramento contrattuale, ossia a quelle inerenti la categoria VII del Ccnl per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche.

Sul punto, la giurisprudenza ha precisato che *“In tema di obblighi di protezione ex art. 2087 c.c. trova applicazione il medesimo principio espresso in riferimento al demansionamento illegittimo, nel senso che il giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può emanare una pronuncia di adempimento in forma specifica, di contenuto soddisfacente dell'interesse leso, che condanni il datore ad affidare al lavoratore mansioni confacenti alle condizioni di salute e riconducibili a quelle già assegnate ovvero di contenuto equivalente; tale obbligo è derogabile solo nel caso in cui il datore provi l'impossibilità di ricollocare utilmente il lavoratore nell'azienda, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore (Cass. n. 20080 del 2018).*

Quanto invece alle pretese risarcitorie avanzate dal [redacted] deve premettersi che non necessariamente ad ogni comportamento datoriale illegittimo consegue la sussistenza di danni da risarcire.

In particolare, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale non ricorre automaticamente (c.d. danno *in re ipsa*) in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione riguardante l'esistenza di un pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile. Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento ma anche di fornire la prova del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (per tutte, Cass. sez. un. 24.3.2006, 6572).

Ebbene, deve rilevarsi che sul punto il [redacted] non ha effettuato deduzioni specifiche. Egli, pur richiamando corrette massime giurisprudenziali in tema di danno da dequalificazione professionale, non ha indicato



specificatamente le conseguenze dell'asserito inadempimento sotto il profilo di danno alla professionalità.

Nulla è stato argomentato su quali siano state le più favorevoli occasioni di lavoro perdute, in quale modo la inattività si sia tradotta nell'impossibilità di progredire nella carriera, oppure di acquisire nuove conoscenze professionali.

Del resto, occorre considerare che il [redacted] oltre ad essere prossimo alla maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico, è da molti anni - almeno a partire dal 2003, ossia da quando si è occupato pressoché esclusivamente dell'attività in ambito [redacted] - che non svolge mansioni di carattere tecnico tipiche delle unità organizzative di [redacted]

Inoltre, si deve pure tener conto che il [redacted], dopo le dimissioni dall'incarico di Presidente dell' [redacted] si è occupato di attività sindacale in azienda, ricoprendo il ruolo di rappresentante sindacale.

Tutte queste circostanze, unitamente valutate, inducono a ritenere che se perdita di professionalità da parte del [redacted] vi sia stata, essa si era verificata da tempo, avendo il ricorrente nel pregresso e lungo periodo di Presidenza [redacted] abbandonato le proprie mansioni.

In conclusione, quanto al danno alla professionalità, il necessario onere di allegazione e di prova non può ritenersi nella specie soddisfatto sulla base delle affermazioni e delle allegazioni, contenute in ricorso, concernenti in generale qualsiasi ipotesi di danno alla professionalità e non riguardanti, nello specifico, la concreta situazione personale del [redacted] non essendo a tal fine sufficiente sostenere che *“non c'è stata alcuna valorizzazione del patrimonio professionale conseguito dal ricorrente, ma un progressivo e rilevante svuotamento di mansioni, con svilimento e vera e propria volontà di azzeramento della professionalità acquisita; con conseguenti gravissimi danni non solo alla professionalità, ma anche alla dignità e immagine professionale”*; così come asserire che *“non vi è dubbio che il ricorrente abbia subito un rilevante danno alla professionale intesa come: depauperamento del suo patrimonio professionale, dati anche i molteplici settori in cui le sue competenze (amministrazione, contabilità, informatica, logistica e quant'altro) si sono sviluppate e acquisite dal medesimo”*.



Discorso diverso è invece quello da fare per quanto riguarda il danno biologico.

La dimostrazione di tale danno - sufficientemente allegato in ricorso - non può che passare attraverso una perizia di carattere medico legale, espletata nel corso del giudizio.

Ebbene, secondo quanto accertato dal Ctu medico-legale nominato (dr. [redacted] - anche sulla base di una consulenza specialistica di natura psichiatrica - è stato accertato, con osservazioni puntuali, coerenti ed immuni da vizi di logicità, che le vicende lavorative in esame riferite all'anno 2012 abbiano determinato ai danni del [redacted] un "*Disturbo dell'Adattamento con Ansia e Tono dell'Umore Depresso, di grado moderato*"; che è ragionevole ascrivere i postumi permanenti di natura lavorativa ad una percentuale di invalidità, intesa come danno biologico permanente, pari al 5%; che non si è mai realizzata un'incapacità temporanea (in termini di transitorio danno alla salute) nelle percentuali comunemente indicate dalla consuetudinaria prassi valutativa (100%, 50% e, eventualmente, 25%).

Le risultanze della Ctu medico legale appaiono pienamente condivisibili, essendo la espletata indagine correttamente eseguita ed immune da profili di censurabilità, peraltro non specificamente evidenziati da alcuna delle parti (che non hanno mosso obiezione alcuna alla bozza di perizia inviata loro dal Ctu).

Ciò detto, e prendendo a riferimento le tabelle di liquidazione del danno biologico per l'anno 2018 predisposte dal Tribunale di Milano (per tutte, Cass. 7.6.2011, n. 12408 e Cass. 30.6.2011, n. 14402; e da ultimo Cass. 15.5.2018, n. 11754) al ricorrente spettano per il danno biologico valutato nella misura del 5%, € 6.512,00 (tenuto conto che al momento del deposito del ricorso, nel luglio 2016, il [redacted] aveva 60 anni di età).

Non risultano poi specifiche e peculiari circostanze di fatto che possano essere poste a base di un superamento delle conseguenze ordinarie già previste e compensate nella liquidazione forfettaria assicurata dalle previsioni tabellari di cui sopra e che pertanto possano consentire di procedere alla personalizzazione del danno entro le percentuali massime di aumento previste nelle stesse tabelle.



Da ciò consegue che _____ deve essere condannata al risarcimento del danno biologico in favore del ricorrente nella predetta misura di € 6.512,00, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali su tale somma dalla data della presente sentenza al saldo.

Per il resto, come detto, la domanda del _____ va disattesa.

Visto l'esito del giudizio (gran parte delle pretese del _____ sono state respinte), le spese di esso vanno compensate per 4/5. Il restante quinto, liquidato come in dispositivo, va posto a carico di parte convenuta.

Le spese di Ctu medico-legale, già liquidate con separato decreto, sono poste a definitivo carico della _____

Roma, 9.10.2018.

Il giudice

Massimo Pagliarini

Provvedimento redatto con la collaborazione del m.o.t. dr. Alessio Di Pietro

