



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
CORTE DI APPELLO DI CATANZARO
Sezione Lavoro

La Corte, riunita in camera di consiglio, così composta:

dott. Emilio Sirianni Presidente

dott. Rosario Murgida Consigliere relatore

dott.ssa Giuseppina Bonofiglio Consigliere

all'esito della trattazione scritta di cui all'art. 221 del d.l. n. 34/2020 e succ. mod. ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al numero 888 del ruolo generale affari contenziosi dell'anno 2017, vertente

TRA

[REDACTED] (avv. Massimo Cundari)

appellante

[REDACTED]

appellato

Oggetto: appello a sentenza del tribunale di Cosenza. Mobbing.

Conclusioni: come dai rispettivi atti di causa.

FATTO E DIRITTO

1. Il tribunale di Cosenza ha rigettato le domande risarcitorie che, con ricorso del 15.9.2014, [REDACTED] ha avanzato nei confronti del [REDACTED] alle cui dipendenze era transitato nel 2001, provenendo da [REDACTED] con la qualifica di quadro direttivo di quarto livello. Il ricorrente, che

dal 17.1.2000¹ al 23.11.2007 era stato distaccato presso la società [REDACTED] ha denunciato il mobbing e, "in subordine", il demansionamento che aveva subito sin dal 1.4.2007, ossia da quando aveva rifiutato di aderire alla campagna di esodo incentivato promossa dalla banca, e che si era protratto, con svuotamento di mansioni, vessazioni e persecuzioni, finché egli aveva accettato il prepensionamento con effetto dal 1.7.2013. Ha perciò rivendicato un risarcimento di € [REDACTED] (o altro importo di giustizia) per i danni non patrimoniali (biologico, esistenziale e morale) e patrimoniali (da perdita di chance, da pensionamento anticipato e da minore pensione percepita) che la banca, con la sua condotta, gli ha causato.

2. Sulla base dell'istruttoria documentale svolta, il tribunale ha escluso il mobbing perché ha ritenuto indimostrato l'intento persecutorio che lo integra. Ciò in quanto:

- a) la banca non aveva sollecitato le dimissioni del solo ricorrente, ma di tutti coloro che, in base agli accordi sindacali menzionati dallo stesso ricorrente, avevano titolo per beneficiare dell'esodo incentivato;
- b) parimenti, l'assorbimento dell'assegno *ad personam*, che il ricorrente lamentava di aver subito da marzo a maggio del 2008, non aveva riguardato solo lui ed era stato prontamente sanato dalla banca che a giugno dello stesso anno gli aveva corrisposto gli importi arretrati, nonostante la questione della loro dovutezza fosse "controversa";
- c) era bastato che il ricorrente segnalasse il mancato pagamento dei buoni pasto nei mesi di maggio e giugno 2008, perché i relativi importi gli fossero corrisposti con la busta paga del successivo mese di luglio;

¹ Cfr. all. 4 al fascicolo attoreo.

d) i tentativi di trasferimento, che denunciava di aver dovuto contrastare a settembre del 2009 e ad aprile del 2011, erano in realtà delle mere proposte che la banca aveva formulato nell'intento di recepire le doglianze del ricorrente in merito alla propria condizione professionale, e alle quali la banca non aveva dato seguito dopo essersi confrontata con lui;

e) i disguidi e le imprecisioni della banca, dal ricorrente avvertiti come vessatori, erano da ascrivere alla fase di transizione e alla conseguente riorganizzazione che la medesima banca aveva vissuto per effetto, dapprima della fusione per incorporazione di [REDACTED] in [REDACTED] e, poi, della fusione di quest'ultima con [REDACTED];

f) le autovalutazioni positive del ricorrente contraddicono la condizione di inattività a cui lamenta di essere stato costretto;

g) gli incarichi, che nel corso del tempo gli sono stati conferiti, il ricorrente li ha sempre accettati;

h) la revoca del distacco a Napoli presso la società [REDACTED] dei conseguenti benefici (compreso il contratto di locazione ad uso foresteria) di cui il ricorrente aveva fruito sino a quando, dal 26.11.2007, era rientrato a Cosenza, era una scelta discrezionale della banca, così come lo era stata quella relativa al suo distacco.

Il tribunale ha compensato tra le parti le spese di lite, per la complessità della vicenda e per l'andamento complessivo del processo.

3. Il ricorrente appella la sentenza perché addebita al tribunale di non aver considerato alcune delle condotte denunciate, di non aver ammesso la prova testimoniale articolata in ricorso, di non aver acquisito dalla banca la documentazione che egli aveva indicato, di non aver comunque esaminato i documenti prodotti.

3.1. Più in particolare, con il primo motivo di gravame, confrontandosi con le valutazioni del tribunale dianzi elencate, l'appellante sostiene che:

1) l'invito all'esodo incentivato, pur rivolto a una generalità di lavoratori, era divenuto *"lo strumento per indurre alle dimissioni persone vessate, emarginate e intimidite"*, sicché la circostanza che riguardasse una potenziale vasta platea di dipendenti *"è un dato assolutamente neutro"*;

2) l'assorbimento del suo superminimo, a differenza di quello che aveva riguardato altri colleghi, aveva una valenza vessatoria perché il suo assegno *ad personam*, a differenza del loro, non era riassorbibile e perché l'assorbimento era stato deciso dalla banca a ridosso della scadenza del termine per aderire all'esodo volontario *"al fine di prospettargli un futuro lavorativo tutt'altro che roseo per il caso in cui non avesse aderito"*;

3) il tentativo di trasferirlo dalla sede di [REDACTED] sita in "[REDACTED] a quella sita in [REDACTED] nella stessa città, attuato dalla banca *"nella primavera del 2011"*, era stato scongiurato solo grazie all'intervento della sua organizzazione sindacale;

4) le mansioni che gli erano state assegnate erano, in alcuni casi, di livello impiegatizio e, dunque, estranee alla sua qualifica di quadro direttivo, e comunque egli non era stato messo in condizione di esercitare le mansioni di gestore *small business* che formalmente gli erano state demandate, perché la banca, pacificamente, non gli aveva assegnato alcun portafoglio clienti, lasciandolo in una condizione di sostanziale inattività;

5) egli non aveva accettato supinamente questa condizione, ma aveva contestato le valutazioni di professionalità che la banca gli aveva riservato e aveva rivendicato un ruolo coerente con la propria qualifica, formulando un giudizio positivo sulla

propria prestazione lavorativa solo in relazione *"alle poche attività che lo stesso era chiamato a svolgere"*;

6) altresì, non aveva mai tenuto atteggiamenti che si possano interpretare come *"di acquiescenza o negazione del demansionamento subito"*; [REDACTED]

7) quanto al distacco in [REDACTED] iniziato il 1.5.2001 e terminato il 23.11.2007, non può *"farsi riferimento a scelte discrezionali del ricorrente"*;

8) gli atteggiamenti che la banca aveva tenuto nei suoi confronti non si erano limitati alla fase di transizione evocata dal tribunale, ma avevano determinato: a) la sua totale inattività *"nel periodo aprile-novembre 2007"*; b) il suo *"isolamento tecnologico"* dal 26.11.2007, quando era rientrato a [REDACTED] e per i successivi 18 mesi, nei quali non era stato abilitato alla maggior parte delle procedure informatiche confacenti al suo incarico di gestore *small business*; c) il suo isolamento dagli altri colleghi che svolgevano lo stesso incarico e la sua esclusione dalle loro riunioni; d) l'assenza, *"per i primi dieci mesi"*, di alcuna formazione e, in seguito, l'accesso ad una formazione *"non idonea"*.

3.2. Con il secondo motivo di gravame, l'appellante addebita al tribunale di essersi limitato ad escludere il mobbing e, quindi, di aver trascurando che le *"singole condotte tenute dal datore di lavoro"* erano comunque, ciascuna di per sé sola considerata, *"fonte di responsabilità risarcitoria"*. Così facendo, il tribunale non si era pertanto pronunciato sulla domanda subordinata con cui egli, *"a prescindere dall'intento vessatorio e persecutorio"* della controparte datoriale, aveva comunque denunciato il demansionamento subito.

3.3. Ha dunque riproposto le sue richieste istruttorie e ha insistito per l'accoglimento delle conclusioni già rassegnate.

4. Nella resistenza della banca convenuta che ha chiesto il rigetto del gravame perché infondato, il Collegio ha ammesso in parte la prova testimoniale articolata dall'appellante, ha disposto consulenza medico legale e ha poi trattato la causa nelle forme cartolari di cui all'art. 221, c. 4, del d.l. 30/2020 e succ. mod., decidendola, previo deposito di note di entrambe le parti, come da dispositivo che ha pubblicato all'esito della camera di consiglio del 16.9.2021.

5. Il primo motivo di appello, con cui il ricorrente ripropone la domanda di risarcimento del danno da mobbing, è infondato.

5.1. Il tribunale si è correttamente rifatto al consolidato insegnamento giurisprudenziale che tra gli elementi costitutivi della fattispecie di mobbing annovera il dolo come elemento indefettibile e ravvisa nella finalità vessatoria l'elemento di coesione funzionale della polimorfa fenomenologia di atti perturbanti che, singolarmente considerati, potrebbero essere leciti o giuridicamente neutri².

5.2. Altrettanto correttamente, il tribunale ha escluso che, nella vicenda lavorativa del ricorrente, sia ravvivabile una siffatta finalità vessatoria³. Merita infatti confermare la

² Cfr. *ex multis* **Cass. 10992/2020**: "Ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione".

³ **Cass. 17698/2014**: "Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella

valutazione che ha espresso in ordine alla complessiva condotta datoriale e alle singole componenti che il ricorrente ha avvertito come teleologicamente orientate a determinare la sua estromissione dal contesto aziendale.

5.3. Tale proposito è da escludersi, d'accordo con il tribunale, in quanto:

a) la cessazione del distacco del ricorrente presso la società incaricata della formazione del personale del gruppo bancario, e il suo rientro da [REDACTED] a [REDACTED] ove risiedeva, è stata correttamente valutata dal tribunale come frutto di una scelta discrezionale della banca e dell'abolizione del servizio di foresteria per i non residenti: non è dunque da mettere in relazione alla singola ed esclusiva posizione lavorativa del ricorrente;

b) l'invito ad aderire all'esodo incentivato non ha riguardato lui soltanto e, lungi dal rivelarsi una manifestazione di ostilità nei suoi confronti, costituisce l'attuazione del piano aziendale di riduzione del personale concordato con i sindacati: ancora una volta, perciò, il primo giudice ha correttamente valutato come l'indistinta platea dei dipendenti coinvolti nella strategia favorente il prepensionamento concordato con i sindacati smentisca la tesi che quella strategia fosse persecutoria e avesse di mira l'espulsione del ricorrente;

c) la momentanea sospensione dell'assegno *ad personam* e dei buoni pasto, nonché il loro immediato ripristino a seguito delle proteste del ricorrente impediscono di qualificarli come espedienti diretti a indurlo a dimettersi. Correttamente il tribunale ha valorizzato l'incongruenza tra l'intento vessatorio, paventato dal ricorrente, e la pronta disponibilità della banca a riconoscergli i suoi diritti: la questione dell'assegno *ad personam* si pose il 26.3.2008 e già a giugno, poco più di due

propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi”.

mesi dopo, era stata risolta, quantunque, per ciò che riguarda il superminimo in godimento, la medesima questione sia stata giustamente apprezzata dal tribunale come controversa, in difetto di una esplicita disposizione contrattuale che rendesse quel superminimo non assorbibile. È lo stesso ricorrente ad ammettere che la somma gli era stata corrisposta, nel periodo di distacco a [REDACTED] *come concorso spese varie*" e aveva *"assunto col tempo i caratteri di un vero e proprio assegno ad personam"* sol perché egli aveva continuato a percepirla anche dopo il suo rientro a [REDACTED], ma senza menzionare alcuna iniziale pattuizione di non assorbimento;

d) corretta è anche la valutazione di quelli che il ricorrente ha vissuto come tentativi di illegittimo trasferimento nella *"filiale di [REDACTED]"* (a settembre 2009 e ad aprile 2011), ma che in realtà si dimostrano mere proposte di trasferimento ad altro ufficio della stessa città, che la banca gli rivolse per assecondare le sue richieste di essere concretamente adibito a mansioni più confacenti alla sua professionalità;

e) l'immediato accantonamento di quei tentativi, neppure formalizzati, è stato correttamente giudicato dal tribunale come espressivo di una condotta collaborativa del datore di lavoro e non già di un atteggiamento ostile. Ciò che, del resto, può dirsi anche per quanto riguarda la disponibilità manifestata dalla banca allorché il ricorrente, con comunicazione e-mail del 7.1.2008⁴, espresse insoddisfazione per la collocazione nella *"filiale di [REDACTED]"* dove aveva preso servizio poco più di un mese prima: già il 20.1.2008 la banca gli concesse il trasferimento *"presso la filiale di [REDACTED]"*;

f) la documentazione prodotta dallo stesso ricorrente dimostra, poi, come anche alla segnalazione dei disservizi relativi alla sua postazione lavorativa la banca rispose con immediatezza, attivandosi per superare i problemi di isolamento

⁴ Cfr. all. n. 66 al fascicolo attoreo.

informatico: la segnalazione del 24.1.2008 ebbe risposta già il 5.2.2008⁵ e la nuova segnalazione del 2.4.2009 trovò riscontro già il 7.4.2009⁶. La tempistica è tale da escludere propositi di intenzionale emarginazione del dipendente dal contesto produttivo, anche in considerazione del ruolo che l'addetta alle risorse umane, [REDACTED] svolse nel suo interesse, segnalando e sollecitando la risoluzione del problema;

g) altrettanto è a dirsi per la formazione professionale che il ricorrente denuncia carente e intempestiva: in realtà, già a settembre del 2008, e dunque a distanza di appena dieci mesi dal suo rientro a [REDACTED] egli fu ammesso al primo corso di formazione; ed è immotivato il giudizio di inadeguatezza dei successivi incontri formativi ai quali fu invitato a partecipare, non essendo stato allegato che ai colleghi aventi il suo stesso incarico fossero riservate occasioni formative più qualificate. Poco significativa si apprezza, inoltre, la sua mancata partecipazione ad alcune riunioni dei gestori *small business*, sia perché limitata a soli tre casi nell'arco di un quinquennio, sia perché, di fatto, come è emerso dalle testimonianze escusse, egli non ha mai svolto le loro stesse mansioni, a dispetto dell'incarico che formalmente gli era stato conferito;

h) la condizione di inattività che il ricorrente denuncia di aver patito per lunghi anni è contraddetta (1) dagli incarichi che gli sono stati affidati nel corso del tempo e (2) dai trasferimenti che ha ottenuto o che ha rifiutato, ritenendo che la sua esperienza lavorativa e la sua qualifica professionale dovessero garantirgli un "*ruolo chiave*" e, dunque, l'affidamento di un incarico di direzione di filiale⁷.

Sotto questo secondo profilo, all'aspirazione di carriera del ricorrente non corrisponde, però, l'obbligo della banca di

⁵ Cfr. all. n. 67 e 68 *ibidem*.

⁶ Cfr. all. n. 69 *ibidem*.

⁷ Cfr. all. n. 64 al fascicolo attoreo.

assecondarla, in mancanza di una disposizione che le imponga di assegnare la direzione di una filiale a tutti i dipendenti aventi la qualifica di quadro di quarto livello.

Sotto il primo profilo, invece, occorre considerare che l'estraneità alla qualifica del ricorrente degli incarichi impiegatizi che gli sono stati concretamente assegnati (e dei quali meglio si dirà in seguito) integra demansionamento, ma non è di per sé sufficiente a rivelare il dolo di mobbing. A smentirlo concorrono le ripetute iniziative datoriali che, pur frustrando la sua ambizione di ricoprire un ruolo direttoriale, denotano la volontà di integrare il ricorrente nel contesto operativo dal quale era stato assente nei sette anni, tra il 2000 e il 2007, in cui si era dedicato a compiti di formazione.

Sono da valorizzarsi in questo senso (sulla base delle allegazioni attoree e delle risultanze testimoniali) la destinazione iniziale del ricorrente ai compiti di *"gestore famiglie"*, dalla fine di novembre 2007 ai primi giorni di gennaio 2008 che trascorse nella filiale di [REDACTED]; la sua successiva, immediata ricollocazione, già a gennaio del 2008, nella filiale di [REDACTED]; le proposte di trasferimento nella filiale di Via [REDACTED] da lui ritenute inadeguata, per l'esigua consistenza organica, alla sua levatura professionale; il suo utilizzo, *"nel periodo estivo"*, in sostituzione *"di qualche direttore in ferie"*⁹; l'incarico, conferitogli nel 2012 dalla direttrice di filiale, di redigere le diffide di pagamento dei clienti morosi e quello, del quale ha riferito la stessa direttrice in sede testimoniale, di *"elaborare una casistica dell'attività svolta in filiale"*, con particolare riguardo al servizio di tesoreria; l'affiancamento ai colleghi impegnati nell'attività di *"geomarketing"*; l'affidamento, da gennaio 2010, della procedura informatizzata, denominata [REDACTED] attraverso cui si registravano le assenze, i ritardi, gli

⁸ Cfr. all. n. 66 *ibidem*.

⁹ Cfr. all. n. 56 *ibidem*.

straordinari del personale di filiale; la partecipazione a ben "78 corsi d'aula ed on line", che lo stesso ricorrente ammette di aver effettuato tra l'8.9.2008 e il 5.4.2013¹⁰.

Non può invece ascriversi alla banca convenuta la condizione di inattività che il ricorrente lamenta di aver patito da aprile a novembre del 2007, allorché era ancora distaccato presso la società [REDACTED] che, pertanto, di quella condizione, ove esistente, sarebbe la sola responsabile. E neppure il ricorrente può lamentarsi delle difficoltà di inserimento nel nuovo contesto lavorativo che affrontò tra novembre 2007 e gennaio 2008, in quanto egli stesso manifestò la disponibilità ad attendere il mese di gennaio 2008 per discutere le sue "prospettive di collocazione alla fine dei periodi di affiancamento"¹¹.

5.4. In definitiva, l'emarginazione professionale che il ricorrente denuncia quale componente della reiterata vessazione di cui si dice vittima non si apprezza, oggettivamente, come il risultato di una programmata prevaricazione ai suoi danni¹² e, soggettivamente, non è riconducibile a soggetti che siano identificabili come portatori di un comune intento persecutorio¹³, dovendosi considerare che, secondo l'insegnamento della Cassazione, tanto nel mobbing, tanto nelle altre situazioni (ad esempio lo *straining*) che

¹⁰ Come comprova il "libretto formativo" che ha prodotto in all. n. 58 *ibidem*.

¹¹ Cfr. all. n. 57 *ibidem*.

¹² **Cass. 29767/2020**: "Ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione".

¹³ Cfr. **Cass. n. 2711/2012**: "Ai fini dell'accertamento del mobbing e del conseguente diritto al risarcimento del danno, il lavoratore deve individuare nominativamente gli autori degli attacchi e descrivere gli episodi verificatisi nei tempi e nelle concrete modalità di svolgimento in maniera tale che possa essere espletata in merito agli stessi una prova testimoniale".

costituiscono fonte di responsabilità datoriale per danni alla persona del lavoratore derivanti dalle condizioni in cui viene prestato il lavoro, "è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale"¹⁴.

6. L'insieme degli elementi indiziari offerti dal ricorrente è quindi inidoneo a dimostrare che le condotte datoriali passate in rassegna siano state ispirate da una medesima finalità vessatoria e siano perciò rivelatrici di una strategia orientata alla sua emarginazione e alla sua successiva espulsione. Va quindi confermato il rigetto della domanda risarcitoria dei danni che il ricorrente imputa a quella strategia vessatoria, alla quale ascrive, altresì, la responsabilità della sua adesione all'esodo incentivato e delle perdite, retributive e pensionistiche, ad esso conseguenti.

7. Il secondo motivo di appello, con cui il ricorrente censura il rigetto della domanda subordinata di risarcimento del danno da demansionamento, è fondato.

8. Il tribunale non ha specificamente affrontato il problema che pur il ricorrente aveva espressamente sollevato, denunciando, a fini risarcitori, l'estraneità delle mansioni concretamente svolte alla sua qualifica di quadro direttivo e, finanche, all'incarico di gestore *small business* che formalmente gli era stato affidato. Spetta dunque al Collegio colmare la lacuna decisoria¹⁵, provvedendo a comparare le attività di fatto

¹⁴ Cfr. in motivazione **Cass. 15159/2019**: "Restano quindi individuate ... nelle prime due situazioni (mobbing e straining), fonti di responsabilità che possono derivare non solo da inadempimenti, ma anche da comportamenti interni al rapporto di lavoro che, se singolarmente valutati, potrebbero anche essere astrattamente legittimi o relativi ad altrimenti normali conflitti interpersonali, rispetto ai quali è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale ...".

¹⁵ **Cass. 15373/2020**: "Il giudice di appello non può rimettere la causa al giudice di primo grado che ha omissso di provvedere su una domanda, e deve invece pronunciare sulla medesima, perché le ipotesi previste dall'art. 354 cod. proc. civ. sono tassative".

svolte dal lavoratore con le previsioni del contratto collettivo di categoria, allo scopo di accertare se, in effetti, sussiste il lamentato demansionamento¹⁶.

8.1. In base alla declaratoria contrattuale di categoria, la qualifica di quadro direttivo spetta al lavoratore che svolge mansioni che, alternativamente, (a) comportano *“elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione e/o particolari specializzazioni”*; oppure (b) comportano *“elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti”* alla medesima categoria *“e/o alla terza area professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori”*.

8.2. Le mansioni concretamente affidate al ricorrente nella sede di Cosenza non sono di certo riconducibili a quelle che per comodità espositiva sono state elencate sub (b): egli non svolgeva compiti di *“direzione”* e *“coordinamento”* di altri lavoratori, né è mai stato incaricato di controllare l’attività di dipendenti aventi la sua stessa qualifica o appartenenti all’area professionale immediatamente inferiore, con l’onere della *“verifica dei risultati raggiunti”* dagli stessi.

8.3. Le mansioni concretamente svolte non implicavano neppure *“elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione”*, né richiedevano *“particolari specializzazioni”*, come invece è previsto dalla prima parte della declaratoria, dianzi riprodotta sub (a).

¹⁶ **Cass. 7123/2014:** “Allorché si tratti di individuare, ai fini dell'accertamento di un eventuale demansionamento, la pertinenza delle mansioni svolte in concreto, rispetto ad una determinata posizione funzionale, il procedimento logico-giuridico non può prescindere da tre fasi successive, costituite dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dalla individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria, nonché dal raffronto tra il risultato della prima indagine e le previsioni della normativa contrattuale individuati nella seconda”.

Siffatte caratteristiche non si rinvennero: 1) né nel mero affiancamento ai gestori *small business* che il ricorrente svolse a al solo fine di aiutarli a contattare i clienti ricompresi nel loro portafoglio, giacché egli non ne aveva uno proprio¹⁷; 2) né nella mera attività di registrazione delle presenze orarie, dei ritardi e delle assenze del personale della filiale, che gli fu affidata a decorrere da gennaio 2010 e che, in precedenza, era assolta da una impiegata addetta alla segreteria¹⁸; 3) né nella compilazione delle lettere di messa in mora, da sottoporre alla firma della direttrice di filiale, a cui egli fu adibito dalla fine del 2011¹⁹; 4) né nella registrazione, a fini statistici, dei flussi di

¹⁷ Teste [REDACTED]: "... lui faceva attività di Geo Marketing, ma lo faceva con i nostri clienti e sulla base delle informazioni che gli davamo noi gestori. Il [REDACTED] si limitava a seguire le nostre indicazioni perché non aveva propri clienti e comunque non conosceva i prodotti. L'attività di Geo Marketing comprendeva anche le visite alle sedi dei clienti e lui in poche occasioni si è trovato ad accompagnare il gestore che effettuava la visita ...". La teste [REDACTED] ha confermato che quei compiti "furono di supporto agli altri gestori titolari di portafoglio". Teste [REDACTED]: "Lo vedevo occupare le sue giornate aiutando nella loro attività colleghi che avevano qualifiche inferiori alla sua". Teste [REDACTED]: "Dai gestori *small business* della sede di [REDACTED] ho saputo che il ricorrente si limitava a fare telefonate ai clienti per loro conto e a fissare appuntamenti".

¹⁸ Teste [REDACTED]: "... sino a dicembre 2009 era l'impiegata esecutiva [REDACTED] che fungeva da segretaria del direttore ad occuparsi della procedura Intesap". Teste [REDACTED]: "La procedura Intesap prima dell'appellante veniva gestita dalla collega [REDACTED] che era una semplice impiegata". Teste [REDACTED]: "Nella mia esperienza solo il dott. [REDACTED] è ritrovato quadro di quarto livello a svolgere mansioni che, come la gestione della procedura Intesap, sono normalmente affidati a dipendenti privi della qualifica di quadro".

¹⁹ Teste [REDACTED]: "L'appellante si limitava a compilare le lettere su incarico del direttore o dei colleghi che poi le firmavano. Non aveva alcuna discrezionalità nel farlo". Teste [REDACTED]: "L'attività di recupero crediti presuppone un'analisi delle condizioni preliminari e una successiva supervisione che sicuramente fanno capo al direttore di filiale, ma non so se è lui a firmare le intimazioni di pagamento". Teste [REDACTED]: "L'attività di gestione del credito problematico consisteva nella redazione di lettere di messa in mora da inviare ai clienti morosi. La scelta dei modelli da utilizzare e l'individuazione dei clienti da contrattare la facevamo io e lui insieme con i gestori di quei clienti".

dati concernenti le attività di filiale che la direttrice gli affidò a luglio del 2012 e della quale essa stessa ha testimoniato²⁰.

Trattasi, invero, di compiti di mero supporto, che fondatamente il ricorrente denuncia estranei alla sua qualifica di quadro, perché non implicavano l'esercizio di alcuna attività specialistica, né richiedevano una elevata preparazione, risolvendosi piuttosto in attività istruttorie o di affiancamento a quelle svolte da altri colleghi, senza essere "*orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati*", come invece esige l'art. 78 del CCNL di categoria, versato in atti²¹.

8.4. A ben vedere, alla qualifica di quadro direttivo di quarto livello non è riconducibile neppure il ruolo di gestore *small business* formalmente ricoperto dal ricorrente. Alla stregua dell'accordo collettivo del 29.1.2009, infatti, quel ruolo spetta al personale inquadrato nel secondo livello retributivo della terza area professionale che, dopo averne esercitato stabilmente le funzioni, matura progressive promozioni nella stessa area fino ad approdare, dopo 66 mesi, al "*primo livello dei quadri direttivi*" ²². Peraltro, la medesima disposizione collettiva rinviene il tratto caratterizzante il profilo di gestore *small business* nelle "*attività inerenti la gestione e lo sviluppo di un portafoglio clienti*" che, pacificamente, al ricorrente non è mai stato affidato.

8.5. È pertanto palese il demansionamento che il ricorrente ha subito e di cui, fondatamente, rivendica il risarcimento.

In senso contrario non vale opinare per un verso, che egli non accettò di trasferirsi alla filiale di Via [REDACTED], dove, secondo la banca, avrebbe potuto avere un portafoglio clienti al

²⁰ Cfr. anche l'all. n. 113 del fascicolo attoreo.

²¹ Cfr. allegato n. 32 *ibidem*.

²² Cfr. allegato n. 63 al fascicolo attoreo.

pari degli altri gestori di *small business* e, per altro verso, che la banca non gli assegnò un portafoglio clienti perché lo sapeva impegnato (peraltro, solo da maggio del 2009) in attività sindacale, stante, comunque, la già segnalata estraneità delle relative mansioni alla sua qualifica di quadro direttivo di quarto livello.

E non è condivisibile la tesi difensiva secondo cui può ammettersi che un gestore *small business* sia privo di un portafoglio clienti: a) sia perché la suddetta disposizione collettiva depone in senso contrario; b) sia perché la relativa circostanza non è stata compiutamente allegata dalla banca appellata, che non ha nominativamente indicato chi fossero e quali compiti in concreto svolgessero i gestori *small business* che nel contesto aziendale erano sprovvisti di un proprio portafoglio clienti²³. Tale lacuna affligge anche l'indicazione del teste [REDACTED] (*"il gestore small business può essere intestatario o meno di un portafoglio clienti"*) che non trova il conforto delle altre testimonianze raccolte (cfr. le deposizioni dei testi [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]. Quest'ultima, che ha diretto la filiale a cui era addetto il ricorrente, ha dichiarato: *"Nella filiale lui era l'unico gestore small business senza un portafoglio clienti. Nelle filiali più piccole nelle quali ho lavorato i gestori small business avevano tutti il portafoglio clienti"*).

9. All'accertato demansionamento consegue il riconoscimento del diritto del ricorrente al risarcimento dei danni patiti. Gli stessi non si sono concretizzati nella perdita di utilità economiche direttamente ricollegabili alla dequalificazione subita, ma si apprezzano, quali danni non patrimoniali, sul

²³ Peraltro, la teste [REDACTED] ha riferito che: *"è capitato, anche non sovente, che altri dipendenti ricoprissero la qualifica di gestore sb ma non avessero un loro portafogli perché avevano impedimenti a garantire una presenza quotidiana in ufficio, ad esempio per impegni connessi al loro ruolo sindacale, ma non solo"*: condizione, questa, nella quale l'appellante certamente non versava almeno sino a maggio del 2009, quando assunse l'incarico di rappresentante sindacale.

versante della lesione della salute e della compromissione della sua identità professionale.

10. Quanto alle perdite economiche, il ricorrente ha attribuito al demansionamento *“un duplice danno per perdita di chance”*: ha infatti lamentato la *“mancata assegnazione di un Ruolo”* e la *“mancata possibilità di concorrere al sistema incentivante ... attivo all'interno della banca”*.

10.1. Sennonché, sotto il primo profilo, la mancata assegnazione di un *“Ruolo”*²⁴ non è conseguenza, neppure indiretta, del demansionamento subito, ma di una scelta discrezionale che non può reputarsi illegittima, in mancanza di una norma che imponesse alla banca ad assegnare un *“ruolo chiave”* a tutti i dipendenti in possesso della qualifica di quadro direttivo di quarto livello e, in particolare, al ricorrente. Sicché l'affermazione secondo cui quest'ultimo *“avrebbe avuto non una probabilità, ma il diritto all'inquadramento dirigenziale o almeno all'equivalente trattamento economico”*, non ha fondamento, stante il difetto della fonte attributiva di un tale *“diritto”*.

10.2. Ciò rivela, sotto il secondo profilo, l'insussistenza del presupposto della pretesa di partecipazione al *“sistema incentivante per la figura relativa”* al *“ruolo consono al suo pregresso professionale e al suo inquadramento contrattuale”*, che il ricorrente individua in un *“ruolo chiave di prima fascia”*, così ancora una volta assumendo una necessaria connessione tra la sua qualifica e l'assegnazione di un *“ruolo chiave”* che, come si è detto, non ha però riscontro nelle fonti collettive allegate.

10.3. Insufficiente poi, per il suo carattere generico ed esplorativo, è l'allegazione secondo cui se il ricorrente fosse stato dotato di un proprio portafoglio clienti avrebbe avuto accesso, quanto meno, agli incentivi riservati ai gestori small

²⁴ Cfr. allegato n. 62 al fascicolo attoreo.

business. L'affermazione è incompleta perché si accompagna (cfr. pag. 66, in fine, e pag. 67 dell'appello) all'indicazione di quello che lo stesso ricorrente reputa *"l'altro elemento necessario ai fini della configurazione di un danno da perdita di chance"*, ossia alla *"possibilità non trascurabile di raggiungere il risultato utile"*, che il ricorrente, però, mette in relazione alle *"figure professionali conformi alla (sua) professionalità"*, per tali reputando solo quelle *"con ruolo chiave di prima fascia"*, senza dunque nulla dire in merito al sistema incentivante previsto e, concretamente attuato negli anni di interesse, per i gestori small business. Sicché, non risulta allegato (ancor prima d'essere provato) che l'attribuzione di un portafogli clienti costituisse condizione necessaria per l'accesso al sistema premiale riservato ai gestori small business. Analogo difetto di allegazione (e conseguentemente di prova) può parimenti apprezzarsi riguardo al medesimo sistema premiale, e, in particolare, alle condizioni integranti i presupposti per l'ammissione allo stesso. Non è pertanto verificabile se, nel caso specifico, l'illegittima condotta datoriale abbia precluso al ricorrente una non trascurabile probabilità favorevole di accedere agli incentivi e ai premi che lamenta di non aver percepito²⁵.

11. I danni risarcibili sono invece, innanzitutto, quelli all'integrità psichica riscontrati dal consulente tecnico d'ufficio, le cui conclusioni, congruamente e logicamente argomentate anche in replica alle contrarie deduzioni dei consulenti di entrambe le parti, meritano seguito. L'ausiliare ha diagnosticato una depressione reattiva che ha giudicato causalmente

²⁵ **Cass. 19604/2016:** "La perdita di "chance" costituisce un danno patrimoniale risarcibile, quale danno emergente, qualora sussista un pregiudizio certo (anche se non nel suo ammontare) consistente nella perdita di una possibilità attuale ed esige la prova, anche presuntiva, purché fondata su circostanze specifiche e concrete dell'esistenza di elementi oggettivi dai quali desumere, in termini di certezza o di elevata probabilità, la sua attuale esistenza".

ascrivibile, in particolare, alla condizione lavorativa vissuta dal ricorrente, foriera di un prolungato stress anche in ragione delle “*mansioni dequalificanti*” che ha dovuto svolgere. Ha poi chiarito come, con la cessazione del rapporto di lavoro, sia cessata anche quella condizione patologica ingenerata dallo stress lavorativo che si è evoluta, attualmente, in un moderato, ma cronico disturbo dell’adattamento. Ha pertanto riscontrato l’esistenza di un danno biologico, stabilizzatosi dal 3.2.2014, che ha ingenerato una invalidità permanente del nove per cento.

11.1. Quantificando il danno civilistico in base alle note tabelle milanesi che, nell’attuale formulazione, sono in uso anche presso questo ufficio²⁶, si perviene, in ragione dell’età del ricorrente alla data di introduzione del giudizio (63 anni), a un importo del risarcimento del danno non patrimoniale che, rivalutato alla data odierna, ammonta ad € 22.798. Tale importo si ottiene applicando, in favore del ricorrente, la maggiorazione dovuta alla personalizzazione del danno a cui si procede in ragione: a) della sua peculiare, pregressa esperienza professionale di formatore, svilita dalla successiva assegnazione a mansioni inferiori a quelle della sua qualifica; b) della esclusiva condizione che il ricorrente si trovò a vivere nella sede di lavoro, essendo l’unico gestore *small business* a non essere dotato di un portafoglio clienti, a differenza degli altri colleghi aventi lo stesso incarico, a favore dei quali si ritrovò a svolgere meri compiti di supporto.

11.2. L’incidenza negativa della vicenda lavorativa sugli altri ambiti vitali deve ritenersi assorbita dal risarcimento da riconoscere a titolo di danno non patrimoniale permanente, in questo essendo incorporata l’incidenza normale sull’aspetto

²⁶ **Cass. 8532/2020:** “Le tabelle per la liquidazione del danno alla persona predisposte dal Tribunale di Milano sono munite di efficacia para-normativa in quanto concretizzano il criterio della liquidazione equitativa di cui all’art. 1226 c.c.”.

dinamico-relazionale. Ciò in quanto le ricadute sulla sfera delle relazioni familiari e sociali sono in massima parte legate al danno psichico accertato dalla consulenza tecnica d'ufficio²⁷.

11.3. L'importo del risarcimento del danno civilistico spettante al ricorrente va però decurtato in ragione della natura lavorativa della patologia sofferta e della necessaria applicazione dei principi in tema di danno differenziale.

Ed invero, il collegamento diretto e determinante tra la prestazione lavorativa e l'evento scatenante la reazione patologica rende evidente che si tratta di una tecnopatia, relativamente alla quale non opera il regime di esonero parziale di responsabilità del datore di lavoro in presenza dell'assicurazione Inail, in quanto sussiste la pregiudiziale penale di cui all'art. 10 del t.u. n. 1124/65.

Essa ricorre per effetto dell'inadempimento al precetto dettato dall'art. 2087 c.c. che, essendo ascrivibile a colpa di chi, in ambito aziendale, non impedendo la dequalificazione professionale del ricorrente e la conseguente condizione di stress in cui egli si è trovato a lavorare, ha così determinato l'insorgere della malattia psichiatrica accertata e, con essa, l'integrazione della fattispecie di reato di cui all'art. 590, c. 2, c.p.²⁸

²⁷ Cfr. in mot. **Cass. 5865/2021**: "Un danno alla salute che non incidesse sulla vita quotidiana non sarebbe nemmeno un danno risarcibile".

²⁸ **Cass. 12041/2020**: "In tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la disciplina prevista dagli artt. 10 e 11 del d.P.R. n. 1124 del 1965 deve essere interpretata nel senso che l'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, sia nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno cd. differenziale, sia nel caso dell'azione di regresso proposta dall'Inail, deve essere condotto secondo le regole comuni della responsabilità contrattuale, anche in ordine all'elemento soggettivo della colpa ed al nesso causale fra fatto ed evento dannoso".

11.4. L'unitaria considerazione delle distinte voci di danno non patrimoniale poste dal ricorrente a fondamento della sua richiesta risarcitoria scaturisce dall'adesione all'indirizzo giurisprudenziale, inaugurato dalla nota sentenza n. 26972 del 2008 delle sezioni unite della Corte di Cassazione, che implica una nozione unitaria e generale del danno non patrimoniale, che non ammette sottodistinzioni o sottocategorie²⁹.

Ribadita, in consonanza con la più recente dottrina e della prevalente giurisprudenza, l'estraneità degli aspetti morali ed esistenziali del danno alla persona dalla tutela indennitaria Inail (giacché l'Istituto indennizza e non risarcisce il danno biologico del lavoratore, né tanto meno risarcisce la sofferenza morale e il pregiudizio al fare reddituale o ad altri interessi costituzionali della persona), ne consegue che nel caso, come quello di specie, di non operatività dell'esonero del datore, occorre accertare il diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale prodotto dalla malattia, unitariamente valutato, per poi attribuirgli solo la parte eccedente quella indennizzabile (anche solo teoricamente) dall'Inail³⁰.

E nella specie, l'importo dell'indennizzo per il danno biologico in conto capitale conseguibile dall'Inail è pari ad € [REDACTED], in base alla tabella allegata al d.m. lavoro n. 45 del 2019.

11.5. Si perviene, pertanto, al riconoscimento, in favore del ricorrente, a titolo di danno non patrimoniale della somma di € [REDACTED] - [REDACTED] = [REDACTED] da intendersi già rivalutata,

²⁹ **Cass. 5865/2021** cit.: "il danno non patrimoniale è una categoria unitaria ed omnicomprensiva. Non esistono pregiudizi non patrimoniali tra loro "ontologicamente" differenti; esiste in iure la categoria del danno non patrimoniale, ed in facto le singole forme concrete che esso può assumere".

³⁰ **Cass. 13819/2017**: "In tema di danno cd. differenziale, il giudice di merito deve procedere d'ufficio allo scomputo, dall'ammontare liquidato a detto titolo, dell'importo della rendita INAIL, anche se l'istituto assicuratore non abbia, in concreto, provveduto all'indennizzo ...".

in ragione dei valori tabellari applicati, alla data dell'odierna pronuncia.

12. Va poi riconosciuta, a fini risarcitori, la compromissione dell'identità professionale dell'appellante. Ne costituiscono indici presuntivi: a) l'elevato livello di inquadramento formale del ricorrente (quadro direttivo del livello più alto) e dunque la sua notorietà nel contesto aziendale; b) l'adibizione a compiti impiegatizi di segreteria (ossia la rilevazione delle presenze) e di assistenza a colleghi di qualifica inferiore (nell'attività di geomarketing); c) la durata del demansionamento (quasi un quinquennio); d) il silenzio datoriale alle sue richieste di adeguamento delle mansioni, manifestate anche nelle contestazioni alle note di qualifica assegnategli dalla banca³¹; e) il concomitante sviluppo della patologia psichiatrica, acclarata dal consulente tecnico d'ufficio sulla scorta dei certificati medici in atti; f) l'età e l'anzianità lavorativa del ricorrente (dato che il senso di frustrazione è tanto più forte quanto maggiore è l'anzianità anagrafica ed aziendale del dipendente). Tali indizi inducono a ritenere che il ricorrente ha subito non solo una sottoutilizzazione del suo bagaglio professionale, ma, altresì, un mutamento negativo del significato della sua attività lavorativa, divenuta fonte di disagio e di malessere.

³¹ **Cass. 24585/2019:** "In tema di dequalificazione professionale, è risarcibile il danno non patrimoniale ogni qual volta si verifichi una grave violazione dei diritti del lavoratore, che costituiscono oggetto di tutela costituzionale, da accertarsi in base alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e alla reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del prestatore di lavoro, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti. La relativa prova spetta al lavoratore, il quale tuttavia non deve necessariamente fornirla per testimoni, potendo anche allegare elementi indiziari gravi, precisi e concordanti, quali, ad esempio, la qualità e la quantità dell'attività lavorativa svolta, la natura e il tipo della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento o la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione".

12.1. La liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c.³², ad avviso del collegio non può essere operata in base a quel criterio invocato dall'appellante (e sovente utilizzato in giurisprudenza) che consistente nel determinare il danno da demansionamento in una percentuale della retribuzione. Un tale criterio presenta il duplice inconveniente: 1) di determinare un'ingiustificata disparità di trattamento, dal momento che porta ad un risarcimento differenziato in ragione della retribuzione³³; 2) di parametrare il danno alla retribuzione o ad una sua aliquota, in maniera del tutto arbitraria³⁴.

12.2. Appare preferibile, pertanto, rifarsi ad un altro criterio, suggerito dalla più attenta dottrina, che assume come parametro di riferimento l'importo previsto per il danno biologico da inabilità temporanea assoluta dall'art. 139, c. 1, d.lgs. n. 209 del 2005, scorporando la componente già assorbita dal risarcimento da riconoscere a titolo di danno biologico permanente e tenendo conto della durata del periodo di demansionamento. Sicché può procedersi in via equitativa

³² **Cass. 22272/2018**: "La liquidazione equitativa, anche nella sua forma cd. "pura", consiste in un giudizio di prudente contemperamento dei vari fattori di probabile incidenza sul danno nel caso concreto, sicché, pur nell'esercizio di un potere di carattere discrezionale, il giudice è chiamato a dare conto, in motivazione, del peso specifico attribuito ad ognuno di essi, in modo da rendere evidente il percorso logico seguito nella propria determinazione e consentire il sindacato del rispetto dei principi del danno effettivo e dell'integralità del risarcimento ...".

³³ Ed infatti secondo **Cass. 4975/2006** la valutazione del danno non patrimoniale da demansionamento "non può che essere effettuata dal giudice alla stregua di un parametro equitativo, essendo difficilmente utilizzabili criteri di riferimento economici o reddituali".

³⁴ Si osserva in dottrina che: "*Si hanno ... sentenze in cui si inventano percentuali - egualmente arbitrarie - della retribuzione*". Ed infatti, nella giurisprudenza di merito, l'entità del danno è determinata a volte operando sulla retribuzione mensile una riduzione percentuale; altre volte, raddoppiando la stessa retribuzione; altre volte ancora, liquidando il danno in misura maggiore del 100% dello stipendio.

alla liquidazione³⁵ considerando che: a) l'importo base giornaliero è di € 39,37; b) la componente già assorbita dal risarcimento del danno biologico è, equitativamente, di circa un terzo, così da riferire agli ambiti incisi dal demansionamento la restante quota risarcitoria di circa due terzi: che è pari, dunque, ad un importo arrotondato ad € 27; c) il periodo di demansionamento che viene in rilievo inizia con l'arrivo del ricorrente a [REDACTED] (il 26.11.2007) e cessa con il suo congedo (30.6.2013): per un totale di [REDACTED] giorni.

12.3. Ne consegue che al ricorrente spetta, a titolo di risarcimento del danno da demansionamento professionale, l'importo complessivo di [REDACTED] euro, già rivalutato all'attualità.

13. L'ammontare del danno non patrimoniale da riconoscere al ricorrente è dunque pari ad € [REDACTED].

13.1. Sul tale somma competono al ricorrente, ex art. 429 c.p.c., la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalla pronuncia al saldo.

13.2. Gli spettano, altresì, i soli interessi legali sul predetto capitale devalutato di anno in anno, a ritroso, dalla data odierna a quella del 30.6.2013 nella quale, con la cessazione del rapporto di lavoro, si è perfezionato l'illecito datoriale risarcibile.

14. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, in base al valore del *decisum* e ai parametri del DM 55/2014 e succ. mod., con esclusione dei compensi per la fase istruttoria di primo grado. A carico della banca

³⁵ **Cass. 16595/2019:** "In tema di liquidazione equitativa de danno da demansionamento, è sindacabile in sede di legittimità, come violazione dell'art. 1226 c.c. e, nel contempo, come ipotesi di assenza di motivazione, di "motivazione apparente", di "manifesta ed irriducibile contraddittorietà" e di "motivazione perplessa od incomprensibile", la valutazione del giudice di merito che non abbia indicato, nemmeno sommariamente, i criteri seguiti per determinare l'entità del danno e gli elementi su cui ha basato la sua decisione in ordine al "quantum" ...".

soccombente si pongono anche le spese dell'espletata consulenza tecnica d'ufficio.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da [REDACTED], con ricorso depositato il 25.7.2017, avverso la sentenza del Tribunale di Cosenza, giudice del lavoro, n. 191/17, pubblicata in data 9.2.2017, così provvede:

1. Accoglie per quanto di ragione l'appello e, in riforma della gravata sentenza, condanna l'appellato a corrispondere all'appellante a titolo risarcitorio la somma di € [REDACTED], oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla data odierna al soddisfo, nonché interessi legali sull'importo capitale devalutato, dalla data del 30.6.2013 al soddisfo;
2. Condanna l'appellato a rifondere all'appellante le spese di lite che liquida in € [REDACTED] per il primo grado e in € [REDACTED] per il secondo, oltre accessori di legge e spese generali;
3. Pone definitivamente a carico dell'appellato le spese della consulenza tecnica d'ufficio.

Così deciso nella camera di consiglio della Corte di appello di Catanzaro, sezione lavoro, del 16/09/2021.

Il Consigliere estensore

dott. Rosario Murgida

Il Presidente

dott. Emilio Sirianni